

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Stres Kerja pada karyawan PT.PAL Surabaya

Reynaldi Novian Lantang^{1*}, Gartinia Nurcholis², Dessy Nur Utami³

^{1,2,3}Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah

¹lantang.reynaldi@hangtuah.ac.id

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of organizational climate on work stress on employees of PT. PAL Indonesia (Persero) Indonesia General Engineering Division, this study used a quantitative approach with survey methods and used simple linear regression analysis techniques. Data collection used a work stress scale of as much as 38 Items, and the Organizational Climate Scale of 42 Items. The number of subjects in this study were 75 employees of PT. PAL Indonesia (Persero) Surabaya General Engineering Division. The sampling technique in this study used Accidental Sampling. Finding in this study showed that Organizational Climate affects Work Stress at PT. PAL Indonesia (Persero) Surabaya General Engineering Division. The results showed that the level of work stress owned by employees of PT. PAL Indonesia (Persero) Surabaya General Engineering Division was in the low category.*
Keywords: organizational climate, work stress

Abstrak. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Stres Kerja pada karyawan PT.PAL Indonesia (Persero) Indonesia Divisi Rekayasa Umum, Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey serta menggunakan Teknik analisis Regresi Linier sederhana Pengumpulan data menggunakan skala Stres Kerja sebanyak 38 Aitem, dan Skala Iklim Organisasi sebanyak 42 Aitem. Jumlah subyek dalam penelitian ini adalah 75 karyawan PT.PAL Indonesia (Persero) Surabaya Divisi Rekayasa Umum. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Accidental Sampling*. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi mempengaruhi Stres Kerja di PT.PAL Indonesia (Persero) Surabaya Divisi Rekayasa umum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat Stres Kerja yang dimiliki oleh karyawan PT.PAL Indonesia (Persero) Surabaya Divisi Rekayasa umum berada dalam kategori rendah.
Kata kunci: iklim organisasi, stress kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting didalam sebuah organisasi maupun perusahaan, karena tanpa adanya tenaga kerja maka perusahaan tersebut tidak dapat mencapai tujuan, visi, dan misi yang telah dibuat, namun adapun

karyawan belum menjamin kesuksesan sebuah perusahaan, karena bilamana pegawai tidak memberikan performa yang bagus untuk perusahaan maka hal tersebut menjadi penghambat untuk kelangsungan perusahaan itu sendiri. Performa yang kurang maksimal yang terjadi pada pegawai biasanya diakibatkan individu tersebut mengalami persoalan-persoalan yang muncul baik eksternal maupun internal salah satunya adalah stres kerja.

Stres kerja tentunya tidak muncul secara tiba-tiba melainkan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya hal tersebut. Maka dari itu peneliti ingin membahas variabel yang menjadi faktor stres kerja seperti iklim organisasi. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui tingkatan stres pegawai yang bekerja pada PT.PAL Surabaya khususnya pada divisi produksi yaitu Rekayasa umum, karena divisi ini bergerak dibidang produksi, barang yang dihasilkan adalah seperti turbin, generator, pembangkit listrik, dan mesin pendingin. Peneliti melakukan wawancara pada tanggal 3 November 2020 dengan salah satu pegawai yang menjabat kepala SDM di divisi rekayasa umum yaitu Bpk. Rahmad. Bapak Rahmad menjabat sejak tahun 2019-sampai sekarang. Setelah wawancara peneliti mendapat informasi seputar stress kerja yang dialami pegawai, stress yang terjadi pada divisi ini adalah terkait deadline dan konflik keluarga yang berakibat turunnya performa pada karyawan.

Fenomena yang sering terjadi berdasarkan wawancara dengan Bapak Rahmad adalah ketelatan pengiriman barang ke PT PAL sedangkan deadline sudah ditetapkan dan sudah mendekati, akibatnya situasi tersebut membuat pegawai gelisah karena untuk mengejar waktu maka diperlukan lembur bekerja dimana waktu kerja sebenarnya adalah mulai pukul 07.30-16.30. Menurut keterangan dari Pak Rahmad beliau mengalami gejala yang sama dengan beberapa rekannya sakit kepala, susah tidur dan perasaan tidak tenang ketakutan seperti dikejar.

Lalu menurut Pak Rahmad banyak pegawai di divisinya yang mengalami konflik keluarga yang akhirnya mengganggu performanya dalam bekerja, Ketika melakukan las dan memotong biasanya hasilnya bagus dan memuaskan, setelah didapati bahwa

karyawan tersebut mengalami stres hasil las dan pemotongan kurang bagus, informasi tersebut didapat Pak Rahmad Ketika bercerita dan dengan karyawan lainnya yang bekerja di divisi yang sama.

Dapat disimpulkan bahwa performa karyawan kurang bagus sering terjadi ketika karyawan mengalami Stress Kerja yang diakibatkan dari faktor ada permasalahan dengan keluarga, dan gejala-gejala stres kerja yang dialami beberapa karyawan terbilang hampir sama seperti sakit kepala, susah tidur, sulit berkonsentrasi, hilangnya nafsu makan.

Penjelasan di atas membuktikan bahwa karyawan PT PAL mengalami stress kerja. Stress kerja merupakan pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi kerja dan lingkungan kerja (Velnampy & Aravinthan, 2013).

Terdapat tiga tingkat stres, yaitu stres tingkat rendah ketika seseorang memiliki kemampuan lebih untuk menghadapi situasi yang sulit, maka seseorang akan merasakan stres tingkat rendah. stres tingkat sedang, terjadi ketika seseorang merasa memiliki kemampuan cukup dan berusaha keras untuk menghadapi suatu kejadian. Maka seseorang akan merasakan perasaan stres dengan tingkat menengah atau sedang. Pada tahap ini, seseorang masih dapat beradaptasi untuk menghadapi situasi yang sulit, stres tingkat tinggi ketika seseorang memiliki kemampuan kurang untuk menghadapi situasi sulit, maka seseorang akan merasakan stres tingkat tinggi (Sarafino, 2004).

Adapun faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu iklim organisasi. Meningkatnya dan tingginya persentase stress kerja yang dialami pekerja di Indonesia dipengaruhi oleh beberapa faktor. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan timbulnya stres kerja yaitu faktor yang berkaitan dengan internal individu seperti ciri-ciri individu meliputi karakteristik kepribadian, kecakapan, nilai dan kebutuhan atau tuntutan diluar organisasi seperti isu mengenai keluarga, keuangan, kehidupan dll. Selain faktor internal, stres kerja juga dipengaruhi oleh faktor eksternal yang

berkaitan dengan tempat kerja seperti faktor intrinsik dalam pekerjaan (tuntutan fisik dan tugas), pengembangan karir (kepastian pekerjaan dan ketimpangan status), hubungan dalam pekerjaan, struktur, iklim organisasi serta tuntutan dari luar organisasi (AS, 2001).

Salah satu dari berbagai faktor eksternal yang mempengaruhi terjadinya stress kerja pada karyawan adalah faktor iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan suatu kualitas dari sebuah organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku anggota organisasi dan dapat digambarkan sebagai nilai-nilai dari seperangkat karakteristik tertentu dari sebuah organisasi (Litwin & Stringer, 1968). Iklim organisasi merupakan deskripsi dari hal yang terjadi kepada karyawan dalam suatu organisasi. Schneider menjelaskan lebih lanjut bahwa iklim organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap kebijakan organisasi, praktik, prosedur, interaksi, dan perilaku yang menunjang kreatifitas, inovasi, keselamatan atau jasa dalam organisasi (Schneider et al., 2016).

Hasil wawancara peneliti menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang stres karena hendak pensiun dan juga stres karena posisi pegawai tersebut masih berstatus pegawai kontrak belum diangkat sebagai pegawai tetap, pada situasi tersebut individu mengalami kebingungan untuk tetap melanjutkan pekerjaannya di PT PAL dengan status kontrak atau membuka usaha, karena di era pandemi ini sangat sulit mencari pekerjaan baru dan menjadi ancaman bagi karyawan yang belum ditetapkan sebagai pegawai tetap dengan maraknya pengurangan pegawai atau pegawai dirumahkan.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi kinerja secara tidak langsung, iklim organisasi dapat menyebabkan stress pada karyawan sehingga kinerjanya dapat menurun (Abdillah et al., 2016)

Maka dari itu peneliti melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Stres Kerja pada karyawan PT.PAL Surabaya." Berdasarkan hasil pra survey, stress kerja pada karyawan PT. PAL Surabaya tergolong cukup tinggi. Berdasarkan latar belakang masalah, maka perlu dilakukan penelitian. Peneliti

mengemukakan hipotesis yaitu apakah terdapat pengaruh Iklim Organisasi (X) terhadap stres kerja (Y) pada karyawan PT.PAL Surabaya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *independent variable* terhadap *dependent variable* (Sugiyono, 2013).

Partisipan Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan pada PT PAL di Surabaya yang berjumlah 75 karyawan. Adapun karakteristik yang dimiliki untuk pengambilan populasi penelitian ini, karyawan yang bekerja aktif pada PT PAL di Surabaya, karyawan yang bekerja pada bagian Rekayasa Umum belum menjadi pegawai tetap.

Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini terdiri dari 2 skala, yaitu (1) skala Iklim Organisasi, yang terdiri dari 32 aitem sah dengan indeks *Corrected Item-Total Correlation* bergerak antara 0,335 hingga 0,849 dan dengan koefisien korelasi reliabilitas skala sebesar 0,755, (2) skala stress kerja yang terdiri dari 31 aitem dengan indeks *Corrected Item-Total Correlation* bergerak antara 0,312 sampai 0,775 dan dengan koefisien korelasi sebesar 0,745.

Analisa Data

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. namun sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas sebaran, uji linieritas, uji heteroskedasitas, uji auto korelasi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan uji hipotesis. Analisis data dilakukan dengan Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Window versi 23.

HASIL

Hasil uji anova pada variabel iklim organisasi (X) terhadap stress kerja (Y) menunjukkan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Iklim organisasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja (Y). Sedangkan nilai R antara iklim organisasi dan stress kerja menunjukkan nilai 0,267 dan nilai R Square menunjukkan 0,368. Dengan demikian dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel Iklim organisasi (X) terhadap stress kerja (Y) adalah sebesar 36,8 %. Peneliti juga mendapatkan hasil deskripsi variabel iklim organisasi dan stress kerja yang terlihat dalam tabel berikut

Tabel 1 Kategori Variabel Iklim Organisasi

Kategori	Frekuensi Iklim organisasi	Persentase iklim organisasi	Frekuensi Stres Kerja	Persentase stress kerja
sangat rendah	3	4%	5	7%
rendah	20	27%	18	24%
sedang	29	39%	34	45%
tinggi	17	23%	11	15%
sangat tinggi	6	8%	7	9%
	75	100%	75	100%

DISKUSI

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap stress kerja pada karyawan PT.PAL Indonesia (Persero) Surabaya. Berdasarkan hasil uji hipotesis antara iklim organisasi terhadap stress kerja diperoleh hasil taraf signifikan $0,004 < 0,05$ dengan sumbangsih iklim organisasi terhadap stress kerja sebanyak 36,8% sedangkan 63,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Arah pengaruh adalah negatif karena semakin tinggi iklim organisasi di tempat tersebut maka semakin rendah stress yang terjadi disana, sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin tinggi stress kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa iklim organisasi secara signifikan mempengaruhi

stress kerja pada 43 karyawan administrasi public di Padang dan Pekanbaru (Migo et al., 2013)

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan timbulnya stres kerja yaitu faktor yang berkaitan dengan internal individu seperti ciri-ciri individu meliputi karakteristik kepribadian, kecakapan, nilai dan kebutuhan atau tuntutan di luar organisasi seperti isu mengenai keluarga, keuangan, kehidupan dll. Selain faktor internal, stres kerja juga dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berkaitan dengan tempat kerja seperti faktor intrinsik dalam pekerjaan (tuntutan fisik dan tugas), pengembangan karir (kepastian pekerjaan dan ketimpangan status), hubungan dalam pekerjaan, struktur, iklim organisasi serta tuntutan dari luar organisasi. Dapat disimpulkan bahwa ketika iklim organisasi tidak berjalan dengan baik, dan tidak membuat karyawannya nyaman dalam bekerja seperti kurang baiknya hubungan dengan rekan kerja atau sering terlibat dalam konflik, tidak adanya dukungan antar sesama rekan kerja, dan tidak harmonisnya hubungan dengan atasan dapat mengakibatkan munculnya stress kerja sehingga karyawan tidak akan bekerja dalam performa yang maksimal (AS, 2001)

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang berjudul pengaruh iklim organisasi terhadap stress kerja karyawan perkebunan PT.X dengan sampel 128 karyawan dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara iklim organisasi terhadap stress kerja karyawan perkebunan PT.X. Semakin tinggi iklim organisasi maka semakin rendah stress kerja, begitupun sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin tinggi stress kerja (Simanjuntak, 2019). Pada penelitian yang dilakukan Suresh, Angusamy, dan Ganesan didapatkan bahwa stres kerja lebih disebabkan oleh faktor dari lingkungan atau eksternal karyawan. Salah satu dari berbagai faktor eksternal yang mempengaruhi terjadinya stress kerja pada karyawan adalah faktor iklim organisasi (Angelina & Ratnaningsih, 2016).

Iklim organisasi merupakan suatu kualitas dari sebuah organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku anggota organisasi dan dapat digambarkan sebagai nilai-nilai dari seperangkat karakteristik tertentu dari

sebuah organisasi. Litwin dan Stinger (1968) juga mengungkapkan ada sembilan dimensi dari iklim organisasi yang terdiri dari struktur organisasi, tanggung jawab, kehangatan, dukungan, *reward*, konflik, standar, identitas dan resiko. Semua dimensi tersebut memberikan peluang munculnya stres kerja pada individu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap stress kerja karyawan PT PAL. Arah hubungan negative, artinya semakin baik Iklim Organisasi maka stres kerja pada karyawan PT PAL semakin rendah, dan sebaliknya semakin buruk Iklim Organisasi maka stres kerja pada karyawan PT PAL semakin tinggi.

REFERENSI

- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2016). Dampak iklim organisasi terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1), 121–141.
- Angelina, F. P., & Ratnaningsih, I. Z. (2016). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Stres Kerja pada Anggota Sat Lantas Polrestabes Semarang. *Jurnal Empati*, 5(2), 331–335.
- AS, M. (2001). Stres dan keselamatan kerja psikologi industri dan organisasi. *Depok: Universitas Indonesia*.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*.
- Migo, M., Darmayanti, Y., & Muslim, R. Y. (2013). Pengaruh kepribadian, budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap stres kerja di Kap Padang dan Pekan Baru. *Abstract of Undergraduate Research, Faculty of Economics, Bung Hatta University*, 2(1).
- Sarafino, E. P. (2004). Context and perspectives in health psychology. *The Sage Handbook of Health Psychology*. Sage, London, 1–26.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2016). *Organizational climate and culture*. Sage Publications, Inc.
- Simanjuntak, K. C. (2019). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Perkebunan PT. X*. Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Velnampy, T., & Aravinthan, S. A. (2013). *Occupational stress and organizational commitment in private banks: A Sri Lankan experience*.