

Psikologi_Hubungan Iklim Organisasi dan Stres Kerja pada Kepala Bagian Perusahaan Tekstil di Kecamatan Jatiluhur Kota Purwakarta

by Dyah Ayu Regita Putri 212303044

Submission date: 15-Aug-2025 02:29PM (UTC+0700)

Submission ID: 2729908541

File name: an_Perusahaan_Tekstil_di_Kecamatan_Jatiluhur_Kota_Purwakarta.pdf (791.33K)

Word count: 7572

Character count: 46729

72
**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA PADA
KEPALA BAGIAN PERUSAHAAN TEKSTIL DI KECAMATAN
JATILUHUR KOTA PURWAKARTA**

8
SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana psikologi
Program studi psikologi (S-1) Fakultas Ekonomi dan Sosial
Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta



Disusun oleh

DYAH AYU REGITA PUTRI
212303044

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS EKONOMI DAN SOSIAL
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA
2025

BAB 1
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan atau industri tekstil merupakan sebuah perusahaan yang melakukan produksi dan pemrosesan sebuah serat (alami maupun buatan) menjadi benang, kain, pakaian, produk berbahan plastik maupun peralatan rumah tangga. Saat ini, perusahaan tekstil menjadi salah satu perusahaan yang dibutuhkan bagi manusia. Hal ini didukung data dari Kementerian Perindustrian Republik Indonesia yang menyebutkan bahwa terjadi pertumbuhan industri tekstil ke arah yang positif. Pada data pada triwulan I tahun 2024 dijelaskan permintaan pada produk tekstil ke luar negeri mengalami peningkatan volume sebesar 7,34% untuk produk tekstil, 3,08% persen untuk pakaian jadi dan 12,45% untuk alas kaki (Kementerian Perindustrian RI, 2024).

Banyaknya permintaan oleh konsumen dan terdapatnya perusahaan tekstil lain yang berdiri, membuat masing-masing perusahaan harus dapat memproduksi produknya agar bisa tetap bersaing. Salah satu kota yang memiliki beberapa perusahaan tekstil yang saling bersaing yaitu berada di kota Purwakarta. Tercatat hingga saat ini terdapat 2 (dua) perusahaan tekstil pada sektor *spinning* (pemintalan) yang masih aktif beroperasi di kecamatan Jatiluhur kota Purwakarta.

Salah satu cara agar perusahaan tekstil bisa memproduksi dan saling bersaing adalah dengan dibentuknya kepala bagian di setiap divisi sebagai koordinator untuk mengkoordinir para karyawannya, dimana dalam buku Robbins dan Judge (2015) menyebutkan bahwa kepala bagian merupakan individu yang mencapai tujuan melalui orang lain. Kepala bagian bertugas untuk ²⁶ menentukan tugas-tugas apa yang harus dikerjakan, siapa yang mengerjakannya, bagaimana tugas-tugas dikelompokkan, siapa yang melapor pada siapa, dimana keputusan harus dibuat dan mengawasi jalannya suatu pekerjaan. Selain tugas utama tersebut, kepala bagian juga bertugas untuk bisa menjadi penengah jika ada konflik antar karyawan dan memotivasi karyawan jika ada karyawan yang mengalami penurunan kinerja. Tentu dengan beban kerja yang lebih besar dibanding karyawan pada umumnya, tidak menutup kemungkinan membuat kepala bagian dapat merasakan stres kerja yang mengganggu sisi psikologis, fisiologis dan perilakunya.

²⁷ Stres di tempat kerja merupakan suatu hal yang tentu sudah sering dialami oleh para karyawan di suatu perusahaan. Robbins dan Judge (2015) menyebutkan bahwa ⁴³ stres kerja merupakan kondisi dinamis, di mana individu menghadapi berbagai peluang, tantangan, atau tuntutan yang berkaitan dengan hal-hal yang sangat mereka inginkan dan hasil dari situasi tersebut dipandang sebagai sesuatu yang penting namun tidak pasti. Jika stres kerja terjadi

berkepanjangan dan tidak segera diatasi hal ini tentunya akan memengaruhi tingkat produktivitas para karyawan.

Menurut Anoraga (Rosidi & Anggraeni, 2022) ciri-ciri seseorang yang mengalami stres kerja biasanya tidak akan memiliki kenyamanan dalam bekerja sehingga merasa sakit dan mengalami banyak tekanan. Sama halnya juga yang dialami oleh beberapa karyawan tekstil di kecamatan Jatiluhur kota Purwakarta yang telah peneliti wawancara sebelumnya. Dalam wawancara yang telah dilakukan dengan dua orang yaitu Bapak Y dan Bapak T pada bulan November 2024 lalu, dijelaskan oleh Bapak Y bahwa beberapa karyawan di tempat beliau bekerja mengalami stres kerja karena mereka mengalami tekanan dari atasannya sehingga berdampak pada penyakit fisiknya yaitu seperti *maag* dan asam lambung yang telah dideritanya.

Selain bapak Y, terdapat juga Bapak T yang menjelaskan bahwa atasan jika berbicara membuat sakit hati dan jika terjadi kesalahan kecil selalu dibesarkan. Atasan beliau selalu memarahi beliau dengan mengatakan bahwa sudah bekerja dengan waktu yang lama namun tetap saja tidak bisa melakukan *job desknya* dengan benar. Selain itu, atasan sering kali menghubungi di luar jam kerja hingga dini hari hanya untuk marah-marah. Karena hal ini, Bapak T bekerja menjadi tidak nyaman dan secara tidak sengaja sampai membawa permasalahan ini ke dalam rumahnya sehingga keluarganya yang menjadi sasaran dan sampai titik dimana beliau pernah ingin keluar kerja (*turnover*).

Hal ini selaras dengan pernyataan oleh Sudirman (2018) yang menjelaskan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja di tempatnya bekerja akan memengaruhi performanya dalam bekerja dan dapat menjadi pemicu tidak harmonisnya dalam keluarga.

Lebih lanjut lagi, para karyawan juga menjelaskan bahwa mereka bekerja melebihi *jobdesk* yang seharusnya, dimana mereka seharusnya memiliki tugas untuk serah terima departemen dengan sebelum dan setelahnya, melakukan pengecekan karyawan yang hadir, cek proses produksi yang sedang berjalan di departemen, melaporkan mengenai hasil pengecekan kepada kepala *shift*, mengawasi proses produksi selama *shift* berjalan, menjalankan *order* dari atasan, menulis laporan hasil produksi *shift*, melaporkan hasil produksi dan kondisi departemen kepada kepala *shift*. Namun ternyata mereka juga harus mengulangi tugas yang sama pada saat malam hari diluar jam kerja mereka, ketika lebih banyak *order* yang masuk harus bekerja lebih ekstra dari yang seharusnya, dan jika ada karyawan yang tidak masuk kerja harus bisa melakukan *double job*.

Selain *jobdesk* yang berlebihan, para kepala bagian juga sering kali bekerja dalam jam kerja yang melebihi batas yang telah ditentukan. Mereka seringkali bekerja lebih dari 7 jam dalam sehari dan lebih dari 40 jam dalam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja tanpa upah lembur dan tanpa persetujuan

terlebih dahulu oleh para kepala bagian. Padahal jam kerja sudah ⁴⁷ di atur dalam undang-undang cipta kerja no 11 tahun 2020.

Selain permasalahan mengenai *jobdesk* dan jam kerja yang berlebihan, para kepala bagian juga merasa kurang mendapatkan dukungan dan penghargaan dari atasan terkait hasil kerja yang telah mereka lakukan. Di sisi lain, jika mereka mengalami kegagalan, mereka akan mendapatkan teguran. Kondisi ini tentu menyebabkan para kepala bagian merasa kurang nyaman dan termotivasi dalam bekerja, sehingga berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas dan menyebabkan stres kerja. Kemudian dimana posisi-posisi penting dalam perusahaan itu di pegang oleh para *expatriate*. Meskipun keahlian mereka masih dibawah orang Indonesia, mereka susah menerima masukan-masukan dari orang Indonesia. Namun jika terjadi kesalahan, sering kali orang Indonesia yang di salahkan walaupun tidak semua orang Indonesia yang melakukannya.

Ada beberapa pemicu terjadinya stres kerja menurut buku dari Robbins ²⁷ dan Judge (2015), yaitu faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor pribadi. Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan perusahaan tekstil di kecamatan Jatiluhur kota Purwakarta, faktor pribadi berkaitan dengan faktor kepemimpinan, dimana para karyawan merasa kurang dapatnya apresiasi dan dukungan dari atasannya, sehingga mereka merasa bekerja sia-sia. Selain itu, para karyawan juga sampai mengalami sulit tidur dan terkena penyakit fisik

seperti *maag* dan asam lambung, yang tentu jika pemimpin memiliki sikap suportif seharusnya mampu memberikan dorongan yang besar bagi karyawan untuk dapat memotivasi agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik.

Wartono (2017) juga memiliki pendapat yang sama mengenai stres kerja. Dengan ketidak jelasan mengenai tanggung jawab pekerjaannya, kurangnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, tidak ada *support* fasilitas untuk menjalankan pekerjaannya, dan tugas-tugas yang saling bertentangan juga merupakan contoh terjadinya stres kerja. Selain itu, menurut Mude, Ladapase dan Nancy (Ristiana & Bantam, 2024) menyebutkan bahwa seseorang yang akan lebih mampu mencapai tujuan, lebih leluasa beradaptasi dengan stres, lebih mampu memenuhi kebutuhan psikologisnya, lebih optimis, memiliki sistem dukungan yang baik dan lebih baik dalam berinteraksi dengan orang lain dan lebih beradaptasi dengan stres dikarenakan adanya dukungan sosial dari orang-orang terdekat. Maka dari itu, penting bagi para atasan dan bawahan untuk bisa lebih saling mendukung, dikarenakan Oktavia (Pusvitasari, Wahyuningsih & Astuti, 2016) mengungkapkan bahwa kondisi stres yang berlarut-larut seringkali menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan. Berdasarkan penjelasan mengenai faktor-faktor stres kerja tersebut, hal ini tentu berkaitan dengan iklim organisasi pada perusahaan tekstil di kecamatan Jatiluhur kota Purwakarta.

Iklm organisasi menurut Stringer (2002) yaitu sebagai koleksi dan pola lingkungan yang memengaruhi timbulnya motivasi. Menurut Teguh dan Julianto (2020) iklim organisasi yang baik dapat diukur dari kondisi lingkungan kerja, interaksi antara atasan dan bawahan, hubungan antar rekan kerja, serta fasilitas yang disediakan oleh organisasi tersebut. Iklim organisasi yang positif juga tercipta melalui hubungan yang baik dan harmonis antara pimpinan dan seluruh karyawan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan di perusahaan tekstil kecamatan Jatiluhur kota Purwakarata, dapat dilihat bahwa iklim organisasi pada kepala bagian pada perusahaan industri di kecamatan Jatiluhur kota Purwakarta kurang baik pada bagian hubungan atasan dengan bawahan, sehingga untuk memunculkan iklim organisasi yang positif maka memerlukan hubungan yang harmonis antara atasan dengan seluruh karyawannya.

Budiman (Dayzibel, Sari, & Imawati, 2019) menyatakan bahwa iklim organisasi yang baik adalah merupakan suasana yang menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara iklim organisasi dan stres kerja yang telah diteliti oleh Agustama dan Giantari (2020) dijelaskan bahwa semakin baik iklim organisasi yang dimiliki LPD Desa Adat Jimbaran yang menciptakan kenyamanan bagi karyawan untuk melaksanakan tugas atau

kewajiban dari atasannya, maka semakin rendah tingkat stres yang dimiliki karyawan.

Pada penelitian selanjutnya menurut Thariq dan Indrayanti (2021) juga disebutkan bahwa sumbangan iklim organisasi dalam mengurangi stres kerja pada karyawan milenial sangatlah penting. Dengan iklim organisasi yang kondusif atau positif di tempat kerja dapat membantu menurunkan tingkat stres yang dialami oleh karyawan milenial.

Memahami bahwa hubungan antara iklim organisasi dan stres kerja sangat penting bagi produksi suatu perusahaan, karena dengan menciptakan iklim organisasi yang positif perusahaan tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga mendorong produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Maka peneliti mengangkat topik yang berjudul "Hubungan Iklim Organisasi dan Stres Kerja pada Kepala Bagian Perusahaan Tekstil di kecamatan Jatiluhur kota Purwakarta".

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris adanya hubungan antara iklim organisasi dan stres kerja pada karyawan di lingkungan kepala bagian di perusahaan industri di Kecamatan Jatiluhur Kota Purwakarta. Dengan memahami iklim organisasi yang ada, diharapkan karyawan dapat memiliki komitmen kerja yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Meskipun terdapat beban kerja yang berlebihan,

selama iklim organisasi mendukung dan kondusif, stres kerja yang dialami karyawan dapat dikelola dengan baik, sehingga tetap menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, jika iklim organisasi tidak mendukung, maka stres kerja dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan, serta mampu memberikan sumbangan dan informasi yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan psikologi khususnya mengenai iklim organisasi dan stres kerja serta dapat bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para masyarakat untuk dapat lebih sadar akan pentingnya stres kerja di lingkungan pekerjaan. Sehingga setelah ini dapat memberikan gambaran dan dijadikan acuan oleh masyarakat mengenai iklim organisasi yang terdapat di dalam perusahaan tersebut.

b. Bagi peneliti

Diharapkan setelah penelitian ini selesai dapat mengetahui lebih dalam mengenai stres kerja yang diakibatkan oleh iklim organisasi, sehingga dapat mengantisipasi ketika peneliti sudah terjun ke dunia kerja.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan mampu mendapatkan *insight* mengenai stres kerja dan iklim organisasi, sehingga kedepannya dapat meneliti variabel lain yang masih berkaitan dengan iklim organisasi dan atau stres kerja.

⁴⁹
D. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini merujuk pada beberapa penelitian sebelumnya.

Topik penelitian ini mengenai iklim organisasi maupun stres kerja telah banyak diteliti sebelumnya, namun berdasarkan analisis yang dilaksanakan peneliti, penelitian yang membahas mengenai hubungan antara kedua topik tersebut masih jarang diteliti. Penelitian sebelumnya tersebut antara lain sebagai berikut.

Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian

Peneliti	Judul/Topik	Subjek	Teori	Alat Ukur	Perbedaan
Pradisya (2019)	Hubungan iklim organisasi dengan stres kerja pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia	PT. BRI Cabang Iskandar Muda Medan yang berjumlah 680 karyawan.	Teori Stringer (Wirawan, 2007), Robbins dan Judge (2013)	Stringer (Wirawan, 2007) dan dari Robbins dan Judge (2013).	Subjek pada penelitian sebelumnya yaitu Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO)

Peneliti	Judul/Topik	Subjek	Teori	Alat Ukur	Perbedaan
	(Persero) Tbk. Cabang Iskandar Muda.				Tbk Cabang Iskandar Muda Medan. Sedangkan pada penelitian ini yaitu kepala bagian kecamatan Jatiluhur kota Purwakarta
Manggu, Solang, dan Kapahang (2022)	Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Stres Kerja Pegawai LPP TVRI Stasiun Sulawesi Utara	Pegawai LPP TVRI	Teori Lussier dan Robbins	Lussier (Iqbal, 2019) dan Robbins (2005).	Subjek pada penelitian sebelumnya pegawai LPP TVRI Stasiun Sulawesi Utara, sedangkan subjek pada penelitian ini kepala bagian kecamatan Jatiluhur kota Purwakarta. Tujuan penelitian sebelumnya yaitu untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja pegawai, stres kerja pegawai serta ada tidaknya perbedaan stres

Peneliti	Judul/Topik	Subjek	Teori	Alat Ukur	Perbedaan
					kerja pegawai LPP TVRI Stasiun Sulawesi Utara, sedangkan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara iklim organisasi dan stres kerja pada kepala bagian kecamatan Jatiluhur kota Purwakarta.
Abdillah, Anita, dan Anugerah (2016)	Dampak Iklim Organisasi terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	Karyawan PT. Adei Plantation & Industri Head Office Pekanbaru Riau berjumlah 60 karyawan.	Schnake (1983), Rahmawati (2009) dan Noe dkk (2011).	Schnake (1983), Rahmawati (2009), Noe dkk (2011).	Perbedaan pada subjek peneliti yaitu 45 karyawan PT. Adei Plantation & Industry Head Office Pekanbaru Riau, sedangkan pada penelitian ini yaitu kepala bagian perusahaan tekstil di kecamatan

Peneliti	Judul/Topik	Subjek	Teori	Alat Ukur	Perbedaan
					Jatiluhur kota Purwakarta.
Tampombeu & Wijono (2022)	Resiliensi dan Stres Kerja pada Karyawan yang Bekerja di Masa Pandemi Covid-19	karyawan PT. X	Connor Davidson (2003)	Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) dan Perangin-angin (2020)	Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yaitu iklim organisasi, sedangkan variabel bebas pada sebelumnya yaitu resiliensi. Subjek pada penelitian sebelumnya yaitu karyawan PT. X, sedangkan subjek pada penelitian ini yaitu kepala bagian kecamatan Jatiluhur kota Purwakarta.

PERPUSTAKAAN
JENDERAL
YOGYAKARTA
UNIVERSITAS ISLAMIC MADYANI

Peneliti	Judul/Topik	Subjek	Teori	Alat Ukur	Perbedaan
Irene, manurung, & El Akmal (2020)	<i>Work Engagement</i> ditinjau dari <i>Organizational Climate</i> pada Karyawan	Karyawan PT. Taman Pesona Indo.	<i>Work engagement</i> teori Schaufeli, Salanova, Bakker dan Alez-rom (2002) dan iklim organisasi teori dari Wirawan (2008).	Schaufeli, Salanova, Bakker dan Alez-rom (2002), Wirawan (2008).	Variabel tergantung yang digunakan pada penelitian ini yaitu stres kerja, sedangkan variabel tergantung pada sebelumnya yaitu <i>work engagement</i> . Subjek pada penelitian sebelumnya yaitu karyawan PT. Taman Pesona Indo, sedangkan subjek pada penelitian ini yaitu kepala bagian kecamatan Jatiluhur kota Purwakarta.

7 Berdasarkan penelitian terdahulu, maka terdapat perbedaan dengan penelitian ini, yaitu pada penelitian terdahulu banyak membahas mengenai stres 20 kerja yang di alami oleh semua karyawan, namun belum ada yang meneliti mengenai stres kerja yang dialami khusus oleh kepala bagian pada suatu 20 perusahaan.

1. Keaslian Topik

Penelitian ini walaupun memiliki persamaan variabel dengan penelitian sebelumnya, salah satunya yaitu penelitian dari Pradisya (2019) yang berjudul Hubungan iklim organisasi dengan stres kerja pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Iskandar Muda, namun terdapat perbedaan mengenai judul penelitian. Dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul Hubungan Iklim Organisasi dan Stres Kerja pada kepala bagian pada perusahaan industri kecamatan Jatiluhur kota Purwakarta.

2. Keaslian Teori

Teori stres kerja dan iklim organisasi dalam penelitian ini sama pada penelitian sebelumnya yaitu Pradisya (2019) menggunakan teori Robbins dan Judge (2015) untuk stres kerja dan teori Stringer (2002) untuk iklim organisasi.

3. Keaslian Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini sama dengan alat ukur yang digunakan pada penelitian sebelumnya, yaitu skala stres kerja berdasarkan teori Robbins dan Judge (2015) dan skala iklim organisasi berdasarkan teori dari Stringer (2002) dengan memodifikasi skala dari penelitian Pradisya (2019).

4. Keaslian Subjek

Subjek pada penelitian ini berbeda dengan semua penelitian sebelumnya, salah satunya yaitu Manggu dkk. (2022) mengenai pegawai LPP TVRI Stasiun Sulawesi Utara, sedangkan penelitian ini menggunakan subjek kepala bagian perusahaan tekstil di kecamatan Jatiluhur Purwakarta.

Dapat disimpulkan bahwa walaupun penelitian ini memiliki persamaan mengenai teori dan alat ukur, namun penelitian ini original mengenai topik dan subjek.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

METODE PENELITIAN**A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel Tergantung (Y) : Stres kerja

Variabel Bebas (X) : Iklim organisasi

B. Definisi Operasional**1. Stres Kerja**

Stres kerja merupakan kondisi dinamis pada individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang berlebihan sehingga dapat memengaruhi kondisi emosional dan kondisi fisiknya kepala bagian kecamatan Jatiluhur kota Purwakarta. Terdapat tiga aspek mengenai stres kerja, yaitu: fisiologis, psikologis dan perilaku.

2. Iklim organisasi

Iklim organisasi merupakan pola suatu lingkungan pada suatu organisasi yang dapat memengaruhi motivasi kinerja suatu karyawan. Terdapat enam dimensi mengenai iklim organisasi yaitu: struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen.

C. Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan yang memiliki jabatan sebagai kepala bagian di perusahaan tekstil. Selanjutnya, untuk teknik

⁴² pengambilan sampel yang digunakan yaitu *non-probability sampling* dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah metode pengambilan non *random sampling* yang memilih sampel berdasarkan ⁶⁰ tujuan penelitian, sehingga diharapkan dapat memberikan respon yang tepat terhadap permasalahan penelitian tersebut. Sampel sendiri merupakan sebagian khusus dari populasi yang mewakili karakteristik dan indikasi populasi secara lengkap atau tidak. Sangat penting untuk memilih sampel yang baik untuk dapat merepresentasikan suatu populasinya, bukan hanya sekedar untuk populasi namun agar generalisir kesimpulan tersebut dapat akurat (Azwar, 2022). Maka dari itu, seorang peneliti harus meneliti sampel yang dapat merepresentatifkan populasi tersebut, sehingga kriteria subjek dari penelitian ini yaitu:

1. Karyawan perusahaan tekstil di kecamatan Jatiluhur kota Purwakarta;
2. Memiliki jabatan sebagai kepala bagian (Manajer, Asisten Manajer atau *Group Leader*); dan
3. Dalam bekerja berinteraksi langsung dengan atasan, teman satu level dan bawahan.

¹ D. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, di mana data yang diperoleh berupa angka-angka yang dikumpulkan melalui prosedur ¹⁷ pengukuran kemudian dianalisis menggunakan metode statistik (Azwar, 2022).

Selanjutnya metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan alat ukur skala sikap, yaitu skala stres kerja dan skala iklim organisasi. Skala stres kerja berdasarkan teori dari Robbins dan skala iklim organisasi berdasarkan teori dari Stringer ini memodifikasi dari penelitian Pradisya (2019).

Penelitian ini menggunakan model skala likert yang dirancang untuk mengidentifikasi sikap pro dan kontra, positif atau negatif, serta setuju atau tidak setuju terhadap suatu objek sosial. Skala ini terbagi menjadi dua kategori yaitu *favourable* (mendukung/pro dengan objek skala sikap) dan *unfavorable* (tidak mendukung/kontra dengan objek skala sikap). Bentuk pertanyaan yang digunakan merupakan pertanyaan yang dibatasi atau ditentukan jawaban dan isinnya, sehingga subjek tidak dapat memberikan respon seluas-luasnya (Azwar, 2022).

Tabel 2. 1 Nilai Skala

Kriteria Jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju	4	4
Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	1

1. Skala Stres Kerja

Peneliti akan memodifikasi konten skala stres kerja yang telah disusun oleh Pradisya (2019). Alasan memodifikasi konten aitem ini dikarenakan kalimat menyesuaikan dengan karakteristik subjek. Salah satu contohnya yaitu, mengubah kata nasabah menjadi atasan. Nomor

item yang dimodifikasi yaitu no 1, 3, 10, 14, 16, 18, 20, 23, dan 26. Skala stres kerja ini mendapat hasil reliabilitas aitem sebanyak 0,957. Aspek stres kerja ini merupakan aspek turunan dari Robbins dan Judge (2015) hingga menjadi beberapa aitem pernyataan dengan jumlah aitem sebanyak 40 butir.

Tabel 3. 1. Blueprint Stres Kerja

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1 Fisiologis	a. Gangguan pernafasan	1	37	2
	b. Pola makan yang berubah	5	4	2
	c. Mengalami ketegangan otot	-	3,2	2
	d. Tidur teratur	9	7	2
	e. Lelah atau kehilangan daya energi	6	11	2
	f. Sakit kepala	13	10	2
2 Psikologis	a. Konsentrasi atau fokus	16	8	2
	b. Kehilangan semangat	12	15	2
	c. Tegang	18,20	-	2
	d. Mudah marah	23,14	-	2
	e. Perasaan cemas	17	21	2
	f. Tertekan	36,26	19,24	4
3 Perilaku	a. Menunda pekerjaan	27,40	-	2
	b. Suka mencari kesalahan	39	22	2
	c. Produktivitas kerja menurun	29	31	2
	d. Kehilangan kepercayaan	35	25	2
	e. Agresif	34	30	2
	f. Meningkatnya frekuensi absensi	33,38	-	2
	g. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan merokok	32	28	2
Total		23	17	40

2. Skala Iklim Organisasi

Peneliti akan memodifikasi konten skala iklim organisasi yang telah disusun oleh Pradisya (2019). Alasan memodifikasi konten aitem dikarenakan kalimat menyesuaikan dengan karakteristik subjek. Contohnya yaitu menambahkan kata atasan dan saya. Nomor aitem yang dimodifikasi yaitu no aitem 6 dan 9. Skala iklim organisasi ini mendapat hasil reliabilitas aitem sebanyak 0,931. Dimensi iklim organisasi ini merupakan dimensi turunan dari Stringer (2002) hingga menjadi beberapa aitem pernyataan dengan jumlah aitem sebanyak 40 butir.

Tabel 3. 2 *Blueprint* Iklim Organisasi

Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Struktur	a. Kejelasan tugas yang jelas dan terstruktur	1	3	2
		b. Pengambilan keputusan	4	2	2
		c. Produktivitas kerja yang kurang terorganisasi atau terencana	-	6	1
		d. Standart kinerja	5	7	2
2	Standar	e. Tekanan dalam melakukan pekerjaan	8	11	2
		f. Pelaksanaan tugas dengan tuntas dan kepercayaan atasan	10, 12,9	13	4
		g. Tanggung jawab terhadap tugas	14, 17	15, 16	4
3	Tanggung Jawab	h. Penilaian atasan	19	-	1

Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
4 Penghargaan	i. Persetujuan dalam penyelesaian pekerjaan	18	-	1
	j. Gaji dan dorongan untuk melaksanakan tugas	22, 24	20	3
	k. Sistem promosi pegawai	21, 26	23, 27	4
	l. Gaji yang tidak cukup untuk penyelesaian pekerjaan	25	29	2
	m. Kesesuaian penghargaan dengan kinerja	28	-	1
	n. Dukungan rekan kerja atas tugas	31	-	1
	o. Ketidaksimpatian atas kesalahan	30	-	1
5 Dukungan	p. Bantuan tugas dari atasan dan rekan kerja	34	35	2
	q. Perasaan tidak saling percaya	32	-	1
	r. Menjadi karyawan dalam unit kerja yang berfungsi dengan baik	33	-	1
6 Komitmen	s. Rasa bangga terhadap organisasi/perusahaan	37	39	2
	t. Keterkaitan unit kerja	40	-	1
	u. loyalitas	38	36	2
	TOTAL	20	20	40

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

E. Metode Analisis Data

³⁹ Penelitian ini dianalisis menggunakan bantuan *IBM SPSS 21 for Windows* dengan metode statistik korelasi Pearson *Product Moment* dari Karl Person. Metode korelasi ini ⁹ digunakan untuk mengukur kekuatan serta arah hubungan linier antara dua variabel. Kedua variabel tersebut dikatakan berkorelasi apabila ada perubahan pada satu variabel yang diikuti oleh perubahan pada variabel lainnya, baik dalam arah yang sama maupun berlawanan (Azwar, 2022).

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan metode tes Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan *IBM SPSS 21 for Windows*. Data dianggap ¹⁷ berdistribusi normal jika nilai sig > 0,05. Sebaliknya, jika nilai sig. < 0,05, maka nilai tidak terdistribusi normal (Azwar, 2025).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier antara variabel bebas dan variabel tergantung yang diuji. Pengujian ini menggunakan metode *tes for linearity* dengan melihat dari *deviation for linearity* menggunakan *IBM SPSS 21 for Windows*.

Pengujian ini dikatakan linier jika nilai sig > 0,05. Sedangkan jika nilai sig. <0,05 maka hubungan tersebut tidak bersifat linier (Azwar, 2025).

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji adanya hubungan yang signifikan secara keseluruhan antara variabel tergantung (stres kerja) dan bebas (iklim organisasi). Metode statistika yang dipakai jika data terdistribusi normal adalah korelasi *pearson product moment*. Namun jika data tidak terdistribusi normal, analisis yang digunakan adalah metode non parametrik, yaitu *spearman rank*. Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai sig. hasil perhitungan dengan taraf sig 0,05, dengan kriteria jika sig. > 0,05 maka H0 diterima, jika sig. <0,05, maka Ha yang diterima Azwar (2022).

F. Kredibilitas

1. Validitas

Validitas menurut Azwar (2022) merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut benar-benar valid atau tidak. Dalam penelitian ini, validitas yang digunakan adalah validitas Aiken's V, di mana aitem-aitem yang telah disusun akan dinilai oleh para ahli (*expert judgement*) dengan memberikan skor 1 (sangat tidak mewakili) sampai 5 (sangat mewakili). Berikut adalah rumus yang digunakan untuk mengukur validitas tersebut.

$$V = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$$

S = r-lo

Lo = angka penilaian terendah

C = angka penilaian tertinggi

R = angka yang akan diberikan oleh penilai

n = Jumlah expert judgement yang memberikan nilai

2. Reliabilitas

Azwar (2025) reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya. Suatu pengukuran dianggap reliabel jika dilakukan berulang kali dan menghasilkan hasil yang konsisten atau sama. Meskipun secara teori koefisien reliabilitas berkisar antara 0,0 hingga 1,0 sebagai nilai yang sempurna, namun dalam pengukuran psikologi nilai ini jarang mencapai angka sempurna karena subjek yang diukur adalah manusia yang rentan terhadap berbagai kesalahan baik dari instrument, alat ukur, maupun subjek itu sendiri.

Pengukuran yang digunakan untuk menentukan aitem tersebut reliabel yaitu menggunakan *Alpha Cronbach* dengan batas minimal $\geq 0,80$. Dalam pemilihan aitem berdasarkan aitem-total, biasanya menggunakan batas koefisien minimal $\geq 0,30$. Semua aitem yang mencapai koefisien

korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dinyatakan memenuhi syarat psikimetrik sebagai bagian dari tes.

G. Rancangan Penelitian

1. Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan melalui tiga tahapan, yaitu:

a. Persiapan penelitian

Dalam tahapan persiapan ini, peneliti mencari suatu permasalahan yang akan diteliti, kemudian mengidentifikasi permasalahan tersebut sehingga dapat membuat rumusan masalah dan dapat membuat kerangka teori yang akan digunakan ketika pengambilan data nanti.

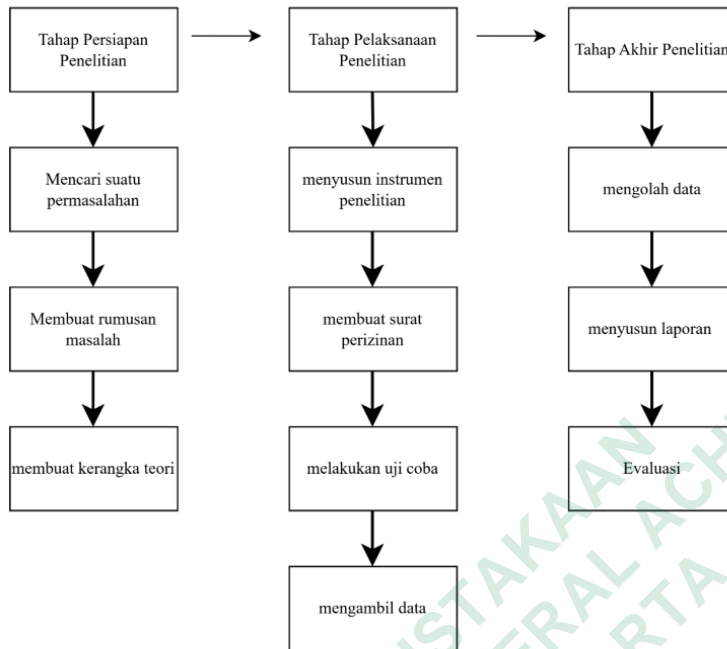
b. Pelaksanaan penelitian

Dalam tahapan ini peneliti membuat instrumen penelitian dahulu beserta membuat ijin agar setelah itu peneliti dapat melakukan pengambilan data secara langsung ditempat tersebut dengan ijin dari instansi terkait. Dalam proses pelaksanaan ini, subjek akan mengisi sebuah skala melalui *google form* yang telah disusun dan disediakan oleh peneliti.

c. Tahap akhir penelitian

Setelah pengambilan data dan dirasa cukup, peneliti akan mengolah data tersebut menggunakan IBM SPSS 21 for windows lalu

dituangkan ke dalam laporan untuk menyusun laporan dan membuat evaluasi mengenai penelitian yang telah diteliti.



11
Gambar 3.1 Rancangan Penelitian

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancah dan Persiapan

1. Orientasi Kancah

Pada penelitian ini dilakukan di Kecamatan Jatiluhur Kota Purwakarta dari dua perusahaan yang bergerak di bidang tekstil dengan subjek para kepala bagian yang meliputi manajer, asisten manajer dan *group leader* yang dalam bekerja memiliki interaksi dengan atasan, rekan satu level dan bawahan. Pada Desa Kembangkuning Kecamatan Jatiluhur Kota Purwakarta ini terdapat 2 perusahaan tekstil yang berfokus pada sektor *spinning* atau pemintalan. Dimana posisi-posisi penting di pegang oleh para *expatriate*. Meskipun keahlian mereka masih dibawah orang Indonesia, mereka susah menerima masukan-masukan dari orang Indonesia. Namun jika terjadi kesalahan, sering kali orang Indonesia yang di salahkan walaupun tidak semua orang Indonesia yang melakukannya.

³⁰ Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 1 Juli 2024 hingga 29 Agustus 2024, peneliti tertarik untuk meneliti di kedua perusahaan tekstil tersebut, karena ditemukan bahwa memiliki persamaan kendala terkait kehidupan kerja yang mereka jalani, seperti stres kerja yang mereka alami, *jobdesk* mereka yang tidak sesuai, dan jam kerja yang sering melebihi batas.

Sebelum melakukan penelitian mengenai iklim organisasi dan stres kerja pada kepala bagian perusahaan tekstil di Kecamatan Jatiluhur Kota Purwakarta, ⁴Peneliti meminta ijin terlebih dahulu kepada para subjek untuk dapat berkenan di ambil datanya serta mengisi skala penelitian yang selanjutnya data tersebut akan diolah. Setelah mendapat ijin oleh para subjek, selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada 2 (dua) karyawan yang sedang mengalami stres kerja pada iklim organisasi, kemudian melakukan modifikasi pada alat ukur yang digunakan. Selanjutnya, peneliti membuat skala penelitian dengan bantuan *google form* yang kemudian akan dibagikan kepada para karyawan melalui 2 (dua) orang perantara antara peneliti dengan para responden lainnya. Lembar skala tersebut berisikan mengenai halaman informasi, identitas diri, *informed consent*, petunjuk pengisian, skala iklim organisasi dan skala stres kerja. ⁴Namun, sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan uji coba alat ukur terlebih dahulu yang dilakukan kepada para subjek yang memiliki karakteristik yang sama dan berada di luar Kecamatan Jatiluhur Kota Purwakarta yaitu pada Kecamatan Kalijati, Kecamatan Babakancikao dan Kecamatan Purwakarta sebanyak 50 responden yang dilakukan pada tanggal 9 Juli – 14 Juli 2025.

²²Proses pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dari jarak jauh dengan menyebarkan link *google form* dikarekankan untuk dapat

menjangkau semua subjek, waktu lebih efisien dan fleksibel. Walaupun mengambil dengan jarak jauh, namun peneliti sebelum menyebarkan *link google form* sudah mengkonfirmasi secara langsung kepada beberapa subjek dari perusahaan tersebut untuk membantu peneliti dalam menyebarkan *link google form* tersebut, sehingga sudah dipastikan bahwa seluruh responden yang mengisi semua masuk ke dalam kriteria. Jumlah responden pada pengambilan data ini yaitu 59 dan pengambilan data dilakukan pada tanggal 14 Juli 2025 – 18 Juli 2025.

2. Persiapan Penelitian

Terdapat beberapa tahap persiapan penelitian yang dilakukan sebelum pengambilan data pada penelitian ini, yaitu:

a) Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian, peneliti menentukan subjek berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Subjek yang dicari yaitu karyawan tekstil yang memiliki jabatan sebagai manajer, asisten manajer dan *group leader*. Selain itu, subjek harus memiliki interaksi secara langsung dengan atasan, rekan satu level dan bawahan. Surat izin penelitian untuk penelitian ini tidak diperlukan dikarenakan proses pengambilan data dilakukan secara daring melalui *google form* dan tidak merujuk pada suatu instansi tertentu, namun meliputi satu kecamatan yaitu Jatiluhur. Sebelum melakukan penelitian, peneliti

⁵⁹ menyusun *google form* yang berisikan data diri, *informed consent*, petunjuk pengisian dan skala iklim organisasi dan stres kerja.

²⁵ b) **Persiapan Alat Ukur**

Persiapan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini pada skala iklim organisasi dan skala stres kerja. Tahap pertama dengan memodifikasi aitem untuk menyesuaikan subjek yang akan diteliti. Setelah aitem disusun berdasarkan indikator kemudian peneliti meminta bantuan kepada 7 rater yang terdiri dari 1 dosen psikologi dan 6 orang dengan gelar sarjana psikologi yang sudah bekerja sebagai asisten *human resource*, guru BK dan barista untuk membantu peneliti dalam menguji aitem yang peneliti telah susun.

Hasil perhitungan dari 7 rater dengan ³⁴ 5 pilihan jawaban yaitu 1 Sangat Tidak Sesuai, 2 Tidak Sesuai, 3 Netral, 4 Sesuai, 5 Sangat Sesuai, dengan menggunakan Aiken's V dengan batasan $V = 0.75$ di dapatkan hasil, pada variabel stres kerja memperoleh hasil validitas pada kisaran 0.67 hingga 0.82. Sedangkan pada variabel iklim organisasi memperoleh hasil validitas pada kisaran 0.82 hingga 0.89.

¹ 1) **Skala Stres Kerja**

Skala stres kerja pada penelitian ini memodifikasi skala stres kerja yang telah disusun oleh Pradisya (2019) yang disusun berdasarkan aspek-aspek pada teori Robbins dan Judge (2015).

Skala stres kerja terdiri dari 40 aitem, dimana 23 aitem *favorable* dan 17 aitem *unfavorable*. Terdapat 4 pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (SS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Namun melakukan uji validitas terdapat 4 aitem gugur yaitu pada nomor aitem Sehingga terdapat 4 aitem yang gugur, yaitu aitem no 1,9,11 dan 18. Sehingga aitem yang tersisa untuk melakukan uji coba sebanyak 36 aitem.

2) Skala Iklim Organisasi

Skala iklim organisasi pada penelitian ini memodifikasi skala iklim organisasi yang disusun oleh Pradisya (2019) yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi pada teori Stringer (2002). Skala iklim organisasi terdiri dari 40 aitem, dimana 20 aitem *favorable* dan 20 aitem *unfavorable*. Terdapat 4 pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (SS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Dalam skala iklim organisasi saat melakukan uji validitas tidak terdapat aitem yang gugur.

c) Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur dilakukan untuk mengetahui reliabilitas dari skala yang akan digunakan dalam penelitian serta mengetahui sejauh mana item tersebut dapat membedakan individu. Uji coba alat ukur diambil dengan menggunakan subjek yang berada di luar Kecamatan

Jatiluhur Kota Purwakarta. Uji coba ini dilakukan pada tanggal 6 Juli – 14 Juli 2025. Pada saat pengambilan data untuk uji coba alat ukur, peneliti dibantu oleh beberapa rekan peneliti yang memiliki orang tua atau kenalan yang bekerja di perusahaan tekstil dan memiliki jabatan sebagai kepala bagian di luar kecamatan Jatiluhur kota Purwakarta. Peneliti mencari perusahaan-perusahaan yang memiliki karakteristik yang sama yaitu, perusahaan tekstil, memiliki *jobdesk* yang berlebihan, jam bekerja yang berlebihan, dan memiliki atasan yang berasal dari *expatriate*. Penyebaran uji coba dilakukan menggunakan *link google form* yang kemudian peneliti kirim kepada rekan-rekan peneliti. Pada penelitian ini, dilakukan perhitungan uji reliabilitas analisis aitem menggunakan *SPSS for Windows 21*.

⁵¹ d) Hasil Analisis Uji Coba Alat Ukur Penelitian

1) Skala Iklim Organisasi

Hasil uji coba alat ukur skala iklim organisasi pada penelitian ini terdiri dari 40 aitem pernyataan, 20 aitem *favorable* dan 20 *unfavorable*. Didapatkan daya diskriminasi aitem pada putaran pertama bergerak ¹⁴ -0.628 ¹² hingga 0.723, dengan nilai reliabilitas *alpha cronbach's* sebesar 0.914, dari hasil tersebut 5 aitem gugur, dimana 2 aitem *favorable* yaitu, 19,24,30,32 aitem *unfavorable*

gugur yaitu pada aitem 9,13,29. Dengan jumlah aitem yang tersisa yaitu 33 aitem *favorable* dan *unfavorable*.

Kemudian pada putaran kedua bergerak dari 0.30 hingga 0.730 dengan nilai reliabilitas *alpha cronbach's* sebesar 0.942. Pada putaran kedua tidak terdapat aitem yang gugur dalam uji reliabilitas. Berikut ini adalah *blueprint* skala iklim organisasi.

Tabel 4. 1 *Blueprint* Iklim Organisasi Setelah Uji Coba

No	Dimensi	Aitem		Jumlah Aitem
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Struktur	1,4	2,3,6	5
2	Standar	5,8,9,11	7,10,12	7
3	Tanggung Jawab	13,15,16	14	4
4	Penghargaan	18,19,21,22,24	17,20,23	8
5	Dukungan	25,26,27	28	4
6	Komitmen	30,31,33	29,32	5
	Total	17	15	33

2) Skala Stres Kerja

Hasil uji coba alat ukur skala iklim organisasi pada penelitian ini terdiri dari 40 aitem pernyataan, 20 aitem *favorable* dan 20 *unfavorable*. Didapatkan daya diskriminasi aitem pada putaran pertama bergerak -.549 hingga .646 dengan nilai reliabilitas 0.609. dari hasil tersebut 18 aitem gugur, dimana dengan nilai reliabilitas *alpha cronbach's* sebesar 0.574, dari hasil tersebut 20 aitem gugur, dimana terdapat 13 aitem *favorable* yang gugur yaitu, 6,16,23,17,36,26,27,39,35,34,33,32 lalu 9 aitem *unfavorable* yaitu

gugur pada aitem 3, 10,21,24. Dengan jumlah aitem yang tersisa yaitu 20 aitem *favorable* dan *unfavorable*.

Kemudian pada putaran kedua bergerak dari 0.346 hingga 0.682 dengan nilai reliabilitas *alpha cronbach's* sebesar 0.900. Pada putaran kedua tidak terdapat aitem yang gugur dalam uji reliabilitas. Berikut ini adalah *blueprint* skala stres kerja setelah uji coba alat ukur.

Tabel 4. 2 *Blueprint* Stres Kerja Setelah Uji Coba

No	Aspek	Aitem		Jumlah Aitem
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Fisiologis	1,2	8,9,10,11	6
2	Psikologis	3,4,5,15	12,13,14	7
3	Perilaku	6,7	16,17,18,19,20	7
	Total	8	12	20

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian di Kecamatan Jatiluhur Kota Purwakarta dilakukan selama 5 hari yang dilakukan pada tanggal 14-18 Juli 2025 kepada seluruh kepala bagian yang berada di perusahaan tekstil Kecamatan Jatiluhur Kota Purwakarta. Pada penelitian ini, pengambilan data dilakukan menggunakan *link google form* yang diberikan kepada para subjek secara jarak jauh dengan meminta bantuan dari 2 (dua) orang sebagai perantara untuk membantu menyebarkan kepada responden lainnya.

Sebelum untuk mengisi *link google form*, peneliti memberikan pengarahan untuk membaca pada bagian informasi terlebih dahulu, setelah itu mengisi data diri dan mengisi *informed consent*. Setelah itu, subjek diminta untuk memahami petunjuk pengerjaannya, kemudian di bagian selanjutnya mengisi skala pernyataan dari kedua skala, yaitu skala iklim organisasi dan stres kerja. Total responden pada penelitian ini adalah 105 responden. Namun terdapat 46 responden yang menjadi *outlier*. Sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 59 responden dengan total 3 manajer, 6 asisten manajer, dan 50 *group leader*.

C. Hasil Penelitian

1. Data Statistik

a) Uji Empirik dan Hipotetik

Dalam penelitian ini peneliti menambahkan uji hipotetik dan uji empirik sebagai data tambahan untuk memberikan gambaran terkait dengan responden pada variabel penelitian. Berikut merupakan hasil uji empirik dan hipotetik.

Xmin	= jumlah aitem x,
Xmax	= jumlah aitem x 4
Mean(μ)	= (Xmax + Xmin)/2
Standar Deviasi (σ)	= (Xmax - Xmin)/6

Tabel 4. 3 Hasil Uji Hipotetik dan Empirik

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD
Iklm Organisasi	33	132	83	17	54	120	96	14
Stres Kerja	20	80	50	10	46	57	52	2

Keterangan:

Skor hipotetik diperoleh dari skala

Skor empirik diperoleh dari hasil penelitian

Berdasarkan pada hasil kategorisasi nilai skor empirik pada variabel iklim organisasi mendapatkan hasil rata-rata ⁴ (*mean*) empirik sebesar 96 dengan *standard deviation* sebesar 14. Kemudian pada rata-rata ⁴ (*mean*) hipotetik sebesar 83 dengan *standard deviation* 17. Dari hasil uji hipotetik dan empirik pada variabel iklim organisasi terdapat perbedaan yang telah peneliti sediakan. dimana pada variabel iklim organisasi ini ⁵ rata-rata (*mean*) empirik lebih besar dibandingkan rata-rata (*mean*) hipotetik dan *standard deviation* hipotetik lebih besar dibandingkan dengan hasil *standard deviation* empirik.

Berikutnya, pada variabel stres kerja mendapatkan hasil rata-rata ⁴ (*mean*) empirik sebesar 52 dengan *standard deviation* sebesar 2 dan rata-rata (*mean*) hipotetik sebesar 50 dengan *standard deviation* sebesar 10. Dari hasil empirik dan hipotetik pada variabel stres kerja terdapat perbedaan antara empirik dan hipotetik, dimana pada variabel stres kerja ini ⁵ rata-rata (*mean*) empirik lebih besar dibandingkan rata-rata

(mean) hipotetik dan *standard deviation* hipotetik lebih besar dibandingkan dengan hasil *standard deviation* empirik.

b) Uji Kategorisasi

Peneliti melakukan kategorisasi data untuk mengetahui apakah datanya tersebar dalam rentang kategori dari sangat rendah hingga sangat tinggi, pengkategorian data dilakukan dengan menggunakan rumus kategori jenjang (ordinal) yang terdapat dalam buku Azwar (2022). Berikut merupakan rumus norma kategorisasi.

Tabel 4. 4 Rumus Norma Kategorisasi

Kategorisasi	Rumus
Sangat Rendah	$X \leq \mu - 1.8\sigma$
Rendah	$\mu - 1.8\sigma < X \leq \mu - 0.6\sigma$
Sedang	$\mu - 0.6\sigma < X \leq \mu + 0.6\sigma$
Tinggi	$\mu + 0.6\sigma < X \leq \mu + 1.8\sigma$
Sangat Tinggi	$\mu + 1.8\sigma < X$

Berdasarkan kategorisasi di atas pada variabel iklim organisasi dan stres kerja akan dimasukkan ke dalam lima kategorisasi seperti di atas, sebagai berikut.

Tabel 4. 5 Kategorisasi Tiap Variabel

Kategori	Norma	Norma
	Iklim Organisasi	Stres Kerja
Sangat Rendah	$X \leq 52$	$X \leq 32$
Rendah	$52 < X \leq 73$	$32 < X \leq 44$
Sedang	$73 < X \leq 93$	$44 < X \leq 56$
Tinggi	$93 < X \leq 114$	$56 < X \leq 68$
Sangat Tinggi	$114 < X$	$68 < X$

Berdasarkan perhitungan setiap variabel, didapatkan hasil yang menunjukkan rentang dari sangat rendah hingga tinggi pada skala iklim organisasi dan stres kerja. Dimana sangat rendah pada skala iklim organisasi yaitu kurang dari sama dengan 52 dan pada skala stres kerja yaitu 32. Selanjutnya, rendah pada skala iklim organisasi yaitu lebih dari 52 hingga kurang dari sama dengan 73 dan pada skala stres kerja yaitu lebih dari 32 hingga kurang dari sama dengan 44. Selanjutnya, sedang pada skala iklim organisasi yaitu lebih dari 73 hingga kurang dari sama dengan 93 dan pada skala stres kerja lebih dari 44 hingga kurang dari sama dengan 56. Selanjutnya, tinggi pada iklim organisasi lebih dari 93 hingga kurang dari sama dengan 114 dan pada skala stres kerja lebih dari 56 hingga kurang dari sama dengan 68, kemudian sangat tinggi pada iklim organisasi lebih besar dari 114 dan pada skala stres kerja lebih besar dari 68.

Tabel 4. 6 Kategorisasi Data Tiap Variabel

Kategorisasi	Iklim Organisasi		Stres Kerja	
	Frekuensi	Persentase (%)	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Rendah	-	0%	-	0%
Rendah	4	7%	57	97%
Sedang	19	32%	2	3%
Tinggi	33	56%	-	0%
Sangat Tinggi	3	5%	-	0%
Total	59	100%	59	100%

Berdasarkan pada hasil perhitungan data tiap variabel yang diperoleh kesimpulan, pada skala iklim organisasi dengan jumlah 59 responden didapatkan 4 kategorisasi rendah dengan persentase 7%, 19 kategorisasi sedang dengan persentase 32%, 33 kategorisasi tinggi dengan persentase 56%, dan 3 kategori sangat tinggi dengan persentase 5%. Selanjutnya, pada skala stres kerja dengan jumlah 59 responden, didapatkan 57 kategorisasi rendah dengan persentase 97%, 2 kategorisasi sedang dengan persentase 3%. Tidak ada yang termasuk ke dalam kategori tinggi dan sangat tinggi.

c) Berdasarkan Tingkat Jabatan

Penelitian ini mendapatkan responden sebanyak 59 responden kepala bagian pada perusahaan tekstil, dimana 59 responden tersebut dibagi berdasarkan 3 tingkat jabatan dan didapatkan 5 responden memiliki jabatan manajer, 9 responden sebagai asisten manajer dan 59 responden sebagai *group leader*.

Tabel 4. 7 Kategorisasi Data Berdasarkan Jabatan

Tingkat Jabatan	N	Persentase
Manajer	3	5%
Asisten Manajer	6	10%
<i>Group Leader</i>	50	85%
Total	59	100%

d) Berdasarkan Jenis Kelamin

Penelitian ini mendapatkan responden sebanyak 59 responden kepala bagian perusahaan tekstil, dimana 59 responden tersebut dibagi berdasarkan jenis kelamin dan didapatkan 24 responden berjenis kelamin perempuan dan 35 responden berjenis kelamin laki-laki. Berikut jumlah responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4. 8 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	Persentase
Perempuan	24	41%
Laki-laki	35	59%
Total	73	100%

2. Uji Asumsi

a) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode tes *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *SPSS for Windows* 21 didapatkan hasil sig. 0.090 untuk variabel iklim organisasi dan 0.087 untuk variabel stres kerja, dimana $p > 0.05$ maka kedua variabel dinyatakan normal. maka kedua variabel dinyatakan normal. Menurut Azwar (2022) data dapat dianggap berdistribusi normal jika nilai sig > 0.05 , sebaliknya, jika nilai sig. < 0.05 , maka nilai tidak terdistribusi normal. Berikut merupakan tabel hasil uji normalitas.

Tabel 4. 9 Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

Variabel	Sig.	Interpretasi
Iklm Organisasi	0.090	Normal
Stres Kerja	0.087	Normal

b) Uji Linearitas

Berdasarkan nilai F hitung dan F tabel didapatkan F hitung sebesar 1.028 dan F tabel sebesar 0.479, dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Menurut Widhiarso (2010) disebutkan bahwa kedua variabel dinyatakan linear jika *deviation from linearity* yang diperoleh lebih dari 0.05. Berikut adalah hasil dari tabel *deviation from linearity*, Sebaliknya jika kurang dari 0.05 maka kedua variabel memiliki hubungan yang tidak linear. Berikut adalah hasil tabel *deviation from linearity*.

Tabel 4. 10 Hasil Uji *Deviation from Linearity*

Variabel	F	Sig	Interpretasi
Iklm Organisasi	1.028	0.479	Linear
Stres Kerja			

3. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan uji korelasi *pearson* menggunakan *SPSS for Windows 21* didapatkan hasil $p = 0.024$ dimana $p < 0.05$, sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima. Hal ini selaras dengan yang disampaikan oleh Azwar (2022) jika perhitungan kurang dari

0.05 maka H_a dapat di terima, sedangkan jika lebih dari 0.05 maka H_0 yang di terima. Berikut tabel hasil uji hipotesis.

Tabel 4. 11 Uji Hipotesis dengan Korelasi *Pearson Product Moment*

Variabel	Korelasi	Sig. (p-value)	N
Iklm Organisasi Stres Kerja	0.293	0.024	59

4. Uji Tambahan (Melihat perbandingan antar variabel terhadap gender)

Uji tambahan dilakukan melihat perbedaan antara variabel terhadap gender. Berdasarkan hasil T-Test pada penelitian ini diperoleh dimana nilai sig. pada variabel iklim organisasi $0.056 > 0.05$, sedangkan pada variabel stres kerja $0.043 < 0.05$. Menurut Machali (2021) menyatakan bahwa apabila nilai sig. > 0.05 maka tiap variabel dinyatakan homogen. Berikut hasil uji tambahan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 12 Hasil Uji T-Test

Variabel	Gender	Mean	Sig	Interpretasi
Iklim Organisasi	Perempuan	91.56	0.056	Tidak ada beda
	Laki-Laki	98.65		
Stres Kerja	Perempuan	50.24	0.043	Ada beda
	Laki-Laki	51.79		

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi perempuan mendapat nilai rata-rata 91.56 sedangkan laki-laki mendapat nilai 98.65, sehingga iklim organisasi pada laki-laki lebih tinggi dari perempuan, namun tidak ada beda karena mendapat nilai sig. 0.056 atau lebih besar daripada 0.05. Pada variabel stres kerja menunjukkan nilai

perempuan dengan rata-rata 50.24 sedangkan laki-laki mendapatkan nilai 51.79, dengan nilai sig. 0.043. sehingga stres kerja pada laki-laki lebih tinggi daripada perempuan.

5. Uji Tambahan (Melihat perbandingan antar variabel terhadap jabatan)

Tabel 4. 13 Uji Beda Jabatan Iklim Organisasi

Variabel	Jabatan	Mean	F Hitung	Sig	Interpretasi
Iklim Organisasi	Manajer	85.00	1.437	0.246	Tidak signifikan
	Asisten Manajer	90.67			
	Group Leader	96.88			

Pada hasil di atas menunjukkan bahwa rata-rata iklim organisasi pada jabatan manajer adalah 85, kemudian pada tingkat asisten manajer adalah 90.67 dan pada tingkat *group leader* adalah 96.88 dengan nilai sig. 0.246 atau > 0.05 sehingga dari ketiga tingkat jabatan tersebut tidak ada bukti yang cukup untuk menyatakan ada perbedaan / hubungan.

Tabel 4. 14 Uji Beda Jabatan Stres Kerja

Variabel	Jabatan	Mean	F Hitung	Sig	Interpretasi
Stres Kerja	Manajer	50.67	0.722	0.490	Tidak signifikan
	Asisten Manajer	49.83			
	Group Leader	51.32			

Pada hasil di atas menunjukkan bahwa rata-rata stres kerja pada jabatan manajer adalah 50.67, kemudian pada tingkat asisten manajer adalah 49.83 dan pada tingkat *group leader* adalah 51.32 dengan nilai sig. 0.490 atau > 0.05 sehingga dari ketiga tingkat jabatan tersebut tidak ada bukti yang cukup untuk

menyatakan ada perbedaan / hubungan. Sehingga berdasarkan jabatan, tidak ditemukan perbedaan signifikan baik pada variabel iklim organisasi maupun stres kerja. Temuan ini menguatkan bahwa persepsi terhadap iklim organisasi dan tingkat stres kerja cenderung merata di seluruh jabatan.

D. Pembahasan

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan iklim organisasi dengan stres kerja pada kepala bagian di kecamatan Jatiluhur kota Purwakarta. Dimana subjek yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu para kepala bagian di kecamatan Jatiluhur kota Purwakarta. Jumlah responden pada penelitian ini adalah 59 responden, dengan jumlah responden manajer sebanyak 3 dengan nilai persentase 5%, 6 asisten manajer dengan persentase 10%, dan 50 *group leader* dengan nilai persentase 85% responden.

Hasil uji empirik dan hipotetik pada variabel iklim organisasi menunjukkan bahwa rata-rata empirik sebesar 96 lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata hipotetik sebesar 83. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap iklim organisasi cenderung lebih positif dibandingkan dengan nilai yang diperkirakan secara teoritis. *Standard deviation* empirik sebesar 14 juga lebih kecil dibandingkan *standard deviation* hipotetik sebesar 17. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden relatif homogen.

Pada variabel stres kerja, rata-rata empirik sebesar 52 sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan hipotetik sebesar 50. *Standard deviation* empirik sebesar

2, yang lebih kecil dari *standard deviation* hipotetik sebesar 10. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja responden relatif seragam. Menurut Azwar (2022), perbandingan skor empirik dan hipotetik dapat digunakan untuk mengukur kecenderungan responden terhadap suatu variabel dan memberikan gambaran apakah kecenderungan tersebut lebih tinggi atau lebih rendah dari yang diperkirakan secara teoritis.

Berdasarkan hasil kategorisasi, mayoritas responden menilai iklim organisasi pada kategori tinggi dengan persentase 56% dan sedang dengan persentase 32%. Sementara itu, pada variabel stres kerja, dengan persentase 97% responden berada pada kategori rendah dan hanya 3% yang berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak mengalami stres kerja yang mengkhawatirkan. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu Runtu (2018) yang telah dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Rawat Inap Jakarta Timur, yang menunjukkan bahwa rata-rata empirik variabel iklim organisasi dan stres kerja dalam kategori sedang dan tinggi. Hal ini memperkuat bahwa kondisi iklim organisasi dan stres kerja pada tingkat tinggi bukan hanya pada perusahaan tekstil, namun ada juga pada lingkungan kerja lainnya.

Pada hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh untuk variabel iklim organisasi 0.090 dan stres kerja 0.087, yang menunjukkan kedua variabel memiliki distribusi normal karena nilai sig. > 0.05 (Azwar,

2022). Hal ini menunjukkan bahwa penyebaran data responden berada dalam pola distribusi yang wajar dan asumsi normalitas terpenuhi, sehingga analisis statistik parametrik dapat dilakukan dengan tepat sehingga metode statistik parametrik yaitu, korelasi *Pearson* bisa digunakan untuk dilakukan uji hipotesis.

Selain melakukan uji normalitas, dilakukan juga uji linearitas untuk memastikan bahwa hubungan antar variabel yang diuji memiliki pola yang linear. Hasil uji linearitas menghasilkan nilai F hitung sebesar 1.028 dengan $p = 0.479$, yang berarti menurut Widhiarso (2010) dalam *deviation from linearity* hubungan antara iklim organisasi dan stres kerja bersifat linear. Artinya, perubahan persepsi responden terhadap iklim organisasi akan diikuti oleh perubahan tingkat stres kerja dalam arah yang konsisten, tanpa adanya pola hubungan yang melengkung atau tidak teratur. Sehingga karena data terdistribusi normal dan linear, bisa dilanjutkan untuk melakukan uji hipotesis menggunakan parametrik yaitu korelasi *Pearson*.

Setelah melakukan uji normalitas dan linearitas, dilakukan juga uji hipotesis menggunakan korelasi *Pearson*. Hasil uji hipotesis ini menunjukkan nilai $r = 0.293$ dengan $p = 0.024$ ($p < 0.05$) (Azwar, 2022), yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dan stres kerja. Berdasarkan Sugiyono (2017), nilai korelasi 0.293 termasuk dalam kategorisasi rendah (0.20-0.399) namun signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap iklim organisasi, cenderung semakin tinggi pula stres kerja pada responden. Hal ini sedikit berbeda dari hipotesis awal yang menduga adanya hubungan negatif antara iklim organisasi dengan stres kerja. Sehingga, dapat diinterpretasikan bahwa dalam penelitian ini, iklim organisasi yang positif belum tentu menurunkan tingkat stres kerja, dan ada kemungkinan faktor-faktor lain seperti beban kerja, tuntutan target, atau dinamika interpersonal yang dapat memengaruhi stres kerja.

Dalam uji hipotesis tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Sinuhaji (2023) yang mengatakan bahwa iklim organisasi memiliki arah yang positif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, semakin tinggi persepsi karyawan terhadap iklim organisasi, justru semakin tinggi tingkat stres kerja yang mereka alami. Hal ini menarik karena berlawanan dengan asumsi umum yang menyatakan bahwa iklim organisasi yang kondusif seharusnya dapat menurunkan tingkat stres kerja. Sinuhaji menjelaskan bahwa kondisi ini dimungkinkan terjadi karena dalam iklim organisasi yang positif, ekspektasi dan tuntutan kinerja cenderung meningkat, sehingga karyawan merasa terdorong untuk bekerja lebih keras dan mencapai standar yang lebih tinggi. Akibatnya, meskipun suasana kerja dirasakan baik, beban psikologis yang ditanggung karyawan juga meningkat, sehingga memicu tingkat stres yang lebih tinggi.

Selanjutnya pada uji tambahan⁷⁰ berdasarkan hasil uji *One-Way ANOVA*, pada variabel stres kerja⁵⁵ Berdasarkan hasil uji *One-Way ANOVA*, diperoleh nilai F hitung²⁸ sebesar 0.722 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0.490. Nilai signifikansi ini lebih besar dari taraf signifikansi 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada tingkat stres kerja antara jabatan manajer, asisten manajer, dan *group leader*.

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa jabatan manajer memiliki rata-rata stres kerja sebesar 50.67, asisten manajer sebesar 49.83, dan *group leader* sebesar 51.32. Meskipun terdapat perbedaan nilai rata-rata antar jabatan, selisih tersebut relatif kecil dan tidak signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor jabatan tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap tingkat stres kerja responden.

Selanjutnya pada uji tambahan iklim organisasi menggunakan *One-Way ANOVA* diperoleh nilai F hitung²⁹ sebesar 1.497 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0.233. Nilai signifikansi ini lebih besar dari taraf signifikansi 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada tingkat iklim organisasi antara jabatan manajer, asisten manajer, dan *group leader*.¹⁰ Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa jabatan Manajer memiliki rata-rata iklim organisasi sebesar 85.00, Asisten Manajer sebesar 90.67, dan *Group Leader* sebesar 96.88. Walaupun secara

deskriptif terdapat perbedaan nilai rata-rata antar jabatan, hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa ⁵⁰ perbedaan tersebut tidak signifikan secara statistik.

Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi terhadap iklim organisasi relatif serupa di semua tingkat jabatan. Dengan kata lain, baik manajer, asisten manajer, maupun *group leader* merasakan kondisi iklim organisasi yang tidak jauh berbeda di lingkungan kerja mereka. Kondisi ini selaras ⁴ dengan pendapat Robbins dan Judge (2015) yang menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi kolektif yang dibentuk oleh seluruh anggota organisasi, sehingga sering kali tidak banyak berbeda antar jenjang jabatan, terutama jika kebijakan, nilai, dan prosedur perusahaan berlaku sama untuk semua.

Stres kerja juga ⁴⁰ tidak hanya dipengaruhi oleh iklim organisasi saja, akan tetapi masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi stres kerja khususnya pada kepala bagian. Beberapa ⁷¹ faktor lain yang dapat menyebabkan stres kerja selain iklim organisasi yaitu konflik peran, tekanan waktu dan lain sebagainya. Dalam penelitian oleh Pradoto, Haryono, dan Wahyuningsih (2022) ditemukan bahwa stres kerja juga dapat dipicu oleh kurangnya kepastian kerja dan perubahan sistem kerja seperti WFH atau *work from home*.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengalami stres kerja yang rendah walaupun terdapat sebuah tekanan dalam pekerjaan, tetapi masih dalam batas wajar. Walaupun demikian, kondisi ini tetap harus diperhatikan, karena jika

dibiarkan terus-menerus bisa berubah menjadi stres dalam kategori tinggi hingga sangat tinggi dan berdampak buruk bagi kinerja dan kesehatan.

Dalam penelitian ini walaupun tidak merata dalam semua jabatan, namun stres kerja tentu akan di alami oleh semua jenjang. manajer, asisten manajer dan *group leader* tentu memiliki beban dan tanggung jawab yang berbeda yang dapat memengaruhi tingkat stres mereka secara berbeda pula. Hal ini tentu akan berpotensi memengaruhi persepsi terhadap iklim organisasi maupun tingkat stres kerja. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi yang baik memang penting, namun perusahaan juga harus tetap memerhatikan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawannya. Beberapa caranya yaitu dengan memperbaiki sistem kerja dan menciptakan komunikasi lebih terbuka sehingga diharapkan stres kerja dapat ditekan dan produktivitas meningkat.

⁵ Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan dan banyak sekali kekurangan dalam penelitian. Keterbatasan pada penelitian ini terkait dengan responden yang tidak semuanya mengisi dikarenakan kurang adanya sinyal di tempat kerja, memiliki kesibukan sehingga kurang adanya waktu dan kurang mengertinya dalam mengerjakan *google form*, besar kemungkinan karyawan tidak mengisi sesuai dengan apa yang sedang dialaminya sehingga peneliti harus melakukan *outlier*.

Untuk penelitian selanjutnya, jika akan menggunakan *google form* sebagai alat untuk melakukan pengambilan data maka disarankan untuk melengkapi data identitas diri serta memberikan pilihan wajib dengan menyertakan *email* dan beberapa pilihan wajib lainnya mengenai kriteria yang ingin diambil datanya. Kemudian, gunakan juga *hard copy* untuk pengambilan data kepada para subjek yang memiliki kendala dalam pengisian menggunakan *google form* dengan alasan seperti kurang mengertinya penggunaan *google form*, tidak ada sinyal di kawasan tempat bekerja atau rumahnya atau kurang ada waktu jika harus membuka *google form* dengan memberikan langsung saat di tempat kerjanya atau datang di rumahnya.

PERPUSTAKAAN
JENDERAL ACHMAD YANI
UNIVERSITAS YOGYAKARTA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di atas, didapatkan kesimpulan dari penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dan stres kerja pada kepala bagian perusahaan tekstil di kecamatan Jatiluhur kota Purwakarta, yang artinya bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap iklim organisasi, cenderung semakin tinggi pula stres kerja yang dialami oleh karyawan namun masih dalam kategorisasi yang rendah. Selain itu, tidak terdapat perbedaan yang signifikan mengenai iklim organisasi dan stres kerja antara gender laki-laki dan perempuan serta antara jabatan manajer, asisten manajer, dan *group leader*. Meskipun penelitian ini membuktikan bahwa iklim organisasi memiliki peran terhadap stres kerja, tetapi kekuatannya lemah. Artinya, iklim organisasi bukan satu-satunya penyebab. Ada beberapa faktor lain yang mungkin lebih besar pengaruhnya, seperti beban kerja, tekanan waktu, konflik peran, dan dukungan sosial juga berkontribusi terhadap stres kerja.

B. Saran

Saran untuk penelitian selanjutnya, jika akan menggunakan *google form* sebagai alat untuk melakukan pengambilan data maka disarankan untuk

melengkapi data atau identitas subjek serta memberikan pilihan wajib dengan menyertakan *email* dan beberapa pilihan wajib lainnya mengenai kriteria yang ingin diambil datanya agar data lebih valid dan responden yang mengisi semuanya masuk ke dalam kriteria. Kemudian, gunakan juga *hard copy* untuk pengambilan data kepada para subjek yang memiliki kendala dalam pengisian menggunakan *google form* dengan alasan seperti kurang mengertinya penggunaan *google form*, tidak ada sinyal di kawasan tempat bekerja atau rumahnya atau kurang ada waktu jika harus membuka *google form* dengan memberikan langsung saat di tempat kerjanya atau datang ke rumahnya.

Bagi pihak manajemen perusahaan disarankan ³² untuk dapat menciptakan dan mempertahankan iklim organisasi yang sehat dan kondusif, seperti memperkuat komunikasi, dukungan antar karyawan dan kejelasan peran dan struktur guna mengurangi tingkat stres kerja pada karyawan. Kemudian untuk para praktisi SDM, hasil ini dapat digunakan untuk acuan dalam merancang program peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan melalui penguatan iklim organisasi yang positif.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

Psikologi_Hubungan Iklim Organisasi dan Stres Kerja pada Kepala Bagian Perusahaan Tekstil di Kecamatan Jatiluhur Kota Purwakarta

ORIGINALITY REPORT

23% SIMILARITY INDEX	22% INTERNET SOURCES	9% PUBLICATIONS	10% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	dspace.uii.ac.id Internet Source	2%
2	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
3	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	1%
4	123dok.com Internet Source	1%
5	repository.usd.ac.id Internet Source	1%
6	repositori.uma.ac.id Internet Source	1%
7	text-id.123dok.com Internet Source	1%
8	repository.unjaya.ac.id Internet Source	1%
9	Submitted to iGroup Student Paper	1%
10	id.scribd.com Internet Source	1%
11	Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia II Student Paper	1%

12	docplayer.info Internet Source	1 %
13	Submitted to Universitas Hang Tuah Surabaya Student Paper	1 %
14	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1 %
15	es.scribd.com Internet Source	1 %
16	repository.uma.ac.id Internet Source	<1 %
17	sialim.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %
18	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	<1 %
19	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
20	docobook.com Internet Source	<1 %
21	Submitted to Sultan Agung Islamic University Student Paper	<1 %
22	repository.ubharajaya.ac.id Internet Source	<1 %
23	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1 %
24	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
25	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
26	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta	<1 %

27 pioupj.wordpress.com <1 %
Internet Source

28 repository.uhamka.ac.id <1 %
Internet Source

29 indahmarr.blogspot.com <1 %
Internet Source

30 eprints.uny.ac.id <1 %
Internet Source

31 digilib.uinkhas.ac.id <1 %
Internet Source

32 repositori.usu.ac.id <1 %
Internet Source

33 repository.unpas.ac.id <1 %
Internet Source

34 repository.unibos.ac.id <1 %
Internet Source

35 www.konsultanstatistik.com <1 %
Internet Source

36 Submitted to Universitas Diponegoro <1 %
Student Paper

37 eprints.uns.ac.id <1 %
Internet Source

38 www.docdroid.net <1 %
Internet Source

39 Submitted to Universitas Muhammadiyah
Sidoarjo <1 %
Student Paper

40 Submitted to Universitas Negeri Jakarta <1 %
Student Paper

41	Internet Source	<1 %
42	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
43	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
44	Submitted to Universitas krisnadwipayana Student Paper	<1 %
45	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %
46	Nurkholifah Nurkholifah, Desi Setiyadi, Putri Rahayu S.. "Efektivitas "Snakes and Ladders media" bernuansa Etnomatematika di kota Benteng untuk meningkatkan kemampuan berhitung pada fase B", Borobudur Educational Review, 2025 Publication	<1 %
47	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
48	repository.unmuhpnk.ac.id Internet Source	<1 %
49	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
50	sites.google.com Internet Source	<1 %
51	www.scribd.com Internet Source	<1 %
52	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	<1 %
53	eprintslib.ummgl.ac.id Internet Source	<1 %

54	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
55	media.neliti.com Internet Source	<1 %
56	repository.unmul.ac.id Internet Source	<1 %
57	www.babekoko.web.id Internet Source	<1 %
58	Berliana Cahya Permata, Lilla Prapdhani Agni Hajma. "PENGETAHUAN SIKAP DAN PERILAKU REMAJA PUTRI TERHADAP SWAMEDIKASI NYERI HAID (DISMENORE) DI SMA NEGERI 3 KOTA CILEGON PROVINSI BANTEN", Usadha Journal of Pharmacy, 2023 Publication	<1 %
59	Rafika Salsabila Yusuf. "Peran Social Media Exposure terhadap Kecemasan Mahasiswa Tingkat Akhir selama Pandemi Covid-19", Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), 2022 Publication	<1 %
60	Zahra Syabina, Johann Prawiro. "Analisis Pengelolaan Kebersihan Dalam Meningkatkan Keputusan Wisatawan di Pantai Tanjung Pasir Tangerang", Jurnal Pariwisata dan Perhotelan, 2024 Publication	<1 %
61	api.repository.poltekesos.ac.id Internet Source	<1 %
62	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1 %
63	etd.repository.ugm.ac.id Internet Source	<1 %

64	etheses.uingusdur.ac.id Internet Source	<1 %
65	jim.teknokrat.ac.id Internet Source	<1 %
66	journal.lspr.edu Internet Source	<1 %
67	nomensenbanunaek.blogspot.com Internet Source	<1 %
68	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
69	Agus Renal, Izlan Sentryo, Rimba Hamid. "PENGARUH PERSEPSI GURU MENGENAI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA PEDAGOGIK GURU DI SD NEGERI 2 KENDARI", Jurnal Ilmiah Pembelajaran Sekolah Dasar, 2020 Publication	<1 %
70	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
71	Putri Fitrah Alam, Waode Suarni, Ida Sriwaty Sunarjo. "Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat", Jurnal Sublimapsi, 2021 Publication	<1 %
72	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off