

# **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 berproduksi 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 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.

Stres di tempat kerja merupakan suatu hal yang tentu sudah sering dialami oleh para karyawan di suatu perusahaan. Robbins dan Judge (2015) menyebutkan bahwa 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 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 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 Purwakarta, 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 Thaariq 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.

#### 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 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.
Tampombebu & Wijono (2022)	Resiliensi dan Stres Kerja pada Karyawan yang Bekerja di Masa Pandemi Covid-19	karyawan PT. X	Connor dan 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.

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.

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