

## BAB IV

### PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

#### A. Orientasi Kanchah dan Persiapan

##### 1. Orientasi Kanchah

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.

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, Peneliti 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. Namun, 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 di Kecamatan Kalijati, Kecamatan Purwakarta dan Kecamatan Babakancikao sebanyak 50 responden yang dilakukan pada tanggal 9 Juli – 14 Juli 2025.

Proses pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dari jarak jauh dengan menyebar link *google form* dikarekanan 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

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

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 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) 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*.

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 -0.628 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( $\mu$ )	= (Xmax + Xmin)/2
Standar Deviasi ( $\sigma$ )	= (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 (*mean*) empirik sebesar 96 dengan *standard deviation* sebesar 14. Kemudian pada rata-rata (*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 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 (*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 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 Iklim Organisasi	Norma 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

<b>Tingkat Jabatan</b>	<b>N</b>	<b>Persentase</b>
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 di dapatkan 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
Iklim 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
Iklim 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  $H_o$  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			
	<i>Group Leader</i>	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			
	<i>Group Leader</i>	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 tambahan berdasarkan hasil uji *One-Way* ANOVA, pada variabel stres kerja Berdasarkan hasil uji *One-Way* ANOVA, diperoleh nilai F hitung 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 hitung 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*. 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 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 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 tidak hanya dipengaruhi oleh iklim organisasi saja, akan tetapi masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi stres kerja khususnya pada kepala bagian. Beberapa 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.

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 ke rumahnya.