

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI LPP TVRI STASIUN SULAWESI UTARA

Agnes Manggu

Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Manado
agnesmanggu1605@gmail.com

Deetje J. Solang

Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Manado
deetjesolang@unima.ac.id

Gloridei L. Kapahang

Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Manado
glorideikapahang@unima.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja pegawai, tingkat stres kerja pegawai, serta ada tidaknya perbedaan stres kerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Stasiun Sulawesi Utara yang dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan status kepegawaian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan jenis penelitian yaitu penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 120 pegawai LPP TVRI Stasiun Sulawesi Utara dengan teknik *sampling* yang digunakan yaitu teknik *nonprobability sampling* menggunakan *sampling* jenuh, akan tetapi data yang berhasil peneliti kumpulkan yaitu sebanyak 110 responden. Instrumen yang digunakan yaitu skala iklim organisasi sebanyak 35 item dan skala stres kerja sebanyak 20 item. Hasil penelitian diuji menggunakan analisis regresi sederhana, dengan bantuan program *IBM SPSS 26*. Berdasarkan pengujian, diperoleh hasil bahwa ada pengaruh iklim organisasi yang signifikan terhadap stres kerja pegawai. Adapun pengaruh iklim organisasi yang dihasilkan yaitu sebesar 27,2% terhadap stres kerja pegawai LPP TVRI Stasiun Sulawesi Utara. Peneliti juga melakukan uji lanjutan untuk melihat tingkat stres pegawai. Tingkat stres kerja pegawai berada pada kategori sedang dan tidak ada perbedaan stres kerja pegawai yang dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan juga status kepegawaian.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Stres kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational climate on employee work stress, levels of employee work stress, and whether there are differences in work stress of employees of the Public Broadcasting Institute (LPP) TVRI North Sulawesi Station in terms of gender, age, last education and employment status. This research uses quantitative methods, with the type of research that is associative research. The population in this study amounted to 120 employees of LPP TVRI North Sulawesi Station. The sampling technique used was non-probability sampling using saturated sampling, but the data that the researchers managed to collect was 110 respondents. The instruments used are the organizational climate scale of 35 items and the work stress scale of 20

items. The results of the research were tested using simple regression analysis, with the help of the IBM SPSS 26 program. Based on the tests, the results showed that there was a significant influence of organizational climate on employee work stress. The influence of the resulting organizational climate is equal to 27.2% on the work stress of LPP TVRI North Sulawesi Station employees. Researchers also conducted follow-up tests to see the stress level of employees. Employee work stress levels are in the moderate category and there is no difference in employee work stress as seen from gender, age, last education and also employment status.

Keywords: Organizational Climate, Work Stress.

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin pesat, manusia selalu dituntut untuk dapat memenuhi setiap kebutuhan hidupnya. Mulai dari kebutuhan dasar seperti tempat tinggal, makanan, minuman serta kebutuhan-kebutuhan lain yang harus terpenuhi. Selanjutnya agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia perlu bekerja demi mendapatkan uang dengan harapan uang mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan bekerja seseorang tidak hanya bertujuan memenuhi kebutuhan sehari-hari saja, namun seiring berjalannya waktu dengan pekerjaan tersebut seorang individu berharap agar kehidupannya menjadi semakin lebih baik (Rohmaniar & Krisnani, 2018).

Proses bekerja tentu selalu saja ada permasalahan-permasalahan yang muncul, dari berbagai macam permasalahan tersebut maka pada akhirnya dapat menimbulkan stres. Stres merupakan pengalaman hidup yang pasti dialami oleh setiap orang, yang pada dasarnya hanya ada tiga teori mendasar yang menjelaskan bagaimana stres itu terjadi pada manusia, yaitu: Stres dikatakan sebagai stimulus ketika ada berbagai rangsangan-rangsangan yang mengganggu atau membahayakan, stres dikatakan sebagai respons saat tubuh bereaksi terhadap sumber-sumber stres, serta stres dikatakan transaksional saat adanya proses pengevaluasian dari sumber stres yang terjadi Menurut (Gaol, 2016). Salah satu kondisi yang sering menimbulkan stres adalah ketika individu bekerja, yang sering disebut dengan stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang

untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya (Handoko, 2008).

Stres kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu tersebut menurut (Wijono, 2010). Sedangkan mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi antar manusia dan pekerjaan menurut (Bheer dan Newman, 1981). Stres kerja merupakan sebuah kondisi yang muncul karena disebabkan oleh interaksi antara individu dengan pekerjaan yang sedang dihadapi, dimana terdapat ketidaksesuaian kepribadian pegawai dengan kondisi kerja, yang menyebabkan perubahan fisiologis dan psikologis pegawai tersebut, yang disebabkan oleh faktor internal maupun faktor eksternal pegawai.

Iklm organisasi adalah persepsi anggota organisasi tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan oleh para anggota dan dapat mempengaruhi perilaku mereka menurut (Prahastho & Satwika, 2020). Iklm organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan organisasi yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh anggota (Gomes. dkk., 2010). Iklm tersebut melingkupi dan mempengaruhi segala hal kerja dalam organisasi. Iklm organisasi terbentuk oleh kumpulan persepsi dan harapan anggota terhadap sistem yang berlaku. Iklm organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku anggota terhadap perannya. Faktanya secara definitif yang disebut sebagai iklm organisasi itu selalu ada dalam organisasi, dan eksistensinya tidak pernah berkurang

sedikitpun. Iklim organisasi senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam organisasi, dan pemimpin adalah faktor paling dominan yang paling mempengaruhi bentuk dari iklim organisasi, sehingga berdampak terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Iklim organisasi memberikan pengaruh sebesar 67% terhadap stres kerja dari hasil (Simanjuntak, 2019).

Iklim organisasi merupakan suasana dalam suatu organisasi yang terjadi karena adanya hubungan antar setiap pegawai maupun dengan atasan atau pimpinan. Kurang diperhatikannya iklim organisasi akan membawa dampak buruk bagi organisasi, hal ini dikarenakan para pegawai akan mengalami gangguan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu menciptakan iklim organisasi yang kondusif sangat diperlukan oleh pegawai pada saat mereka bekerja.

Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Stasiun Sulawesi Utara merupakan salah satu dari 28 Stasiun TVRI lokal yang ada di Indonesia, yang berkedudukan di Manado, Sulawesi Utara. LPP TVRI Stasiun Sulawesi Utara dibangun pada tahun 1996 dan diresmikan oleh Sekjen Departemen Penerangan Soetikno Lukito Disastro pada tanggal 7 Oktober 1978. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2002 Tentang Penyiaran, TVRI merupakan Lembaga Penyiaran yang berbentuk Badan Hukum yang didirikan oleh negara, bersifat independen, netral tidak komersial, dan berfungsi memberikan layanan untuk kepentingan masyarakat. Sebagai televisi publik, LPP TVRI mempunyai tugas dan fungsi untuk

memberikan pelayanan informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol dan perekat sosial, serta melestarikan budaya bangsa untuk kepentingan seluruh lapisan masyarakat melalui penyelenggaraan penyiaran televisi yang menjangkau seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal di bulan April 2022 terhadap pegawai yang bekerja di Stasiun televisi, khususnya pada pegawai di LPP TVRI Stasiun Sulawesi Utara, pegawai yang ada di dalamnya dituntut untuk menyelesaikan tugas yang diberikan meski bekerja di bawah tekanan. Hal tersebut tentu saja dapat memicu terjadinya stres kerja. Hanya saja tingkat stres kerja yang dialami berbeda dengan pegawai yang lain. Maka dari itu semakin lama dan semakin tinggi tingkat stres pegawai maka hal ini akan membawa dampak buruk bagi pegawai sehingga dapat merubah fungsi fisik serta psikis yang normal menjadi tidak normal dan tidak menyenangkan. Perubahan fungsi tersebut meliputi fisik, emosional, intelektual dan interpersonal. Seperti menderita kelelahan, kebosanan, depresi, dan dapat menarik diri dari pekerjaan.

Keberadaan pegawai yang ada pada Stasiun televisi TVRI merupakan hal yang harus benar-benar diperhatikan dan dikelola secara profesional oleh pihak lembaga agar dapat memberikan kontribusi bagi masyarakat dan juga untuk kemajuan Stasiun televisi sendiri. Pegawai pada Stasiun televisi seperti TVRI Sulawesi Utara, mereka dituntut dalam bekerja secara profesional, kreatif, tepat waktu dan siap bekerja pada setiap shift yang telah ditentukan meskipun dengan tenaga pekerja/pegawai yang kurang di beberapa devisi/bagian, contohnya

dibagian transmisi terutama transmisi-transmisi daerah maupun dibagian teknik. Maka tidak salah jika ada saja masalah yang sering timbul bagi para pegawai seperti pada saat pengambilan gambar bahkan sampai pada penayangan. Tekanan terhadap masing-masing pegawai cukup berat dan sangat beragam. Jam kerja pegawai juga mempengaruhi terjadinya stres kerja karena jam kerja tersebut membuat pegawai jarang berkumpul dengan keluarganya sehingga menyebabkan hubungan yang kurang baik dan harmonis di antara anggota keluarga.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Stres Kerja Pegawai LPP TVRI Stasiun Sulawesi Utara. Melalui penelitian ini akan dibuktikan seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja pegawai.

METODE

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2012) adalah metode berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang memiliki populasi seluruh pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Stasiun Sulawesi Utara yaitu 120 pegawai. Teknik *sampling* yang digunakan yaitu teknik *purposive sampling* yaitu teknik *sampling* jenuh yang merupakan teknik *sampling* yang mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel. Akan tetapi, data yang berhasil peneliti dapatkan

dari lapangan yaitu hanya sebanyak 110 responden setelah menunggu hingga waktu yang telah ditentukan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian bertujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang hendak diteliti (Azwar, 2007). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket atau kuesioner sebagai alat pengumpulan data penelitian yang dibagikan secara langsung kepada pegawai LPP TVRI Stasiun Sulawesi Utara. Kuesioner tersebut terdiri dari skala iklim organisasi dan skala stres kerja. Jawaban setiap item instrumen menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2013). Skala iklim organisasi disusun dengan menggunakan indikator dimensi-dimensi iklim organisasi menurut Lussier (Iqbal, 2019) yaitu struktur, tanggung jawab, penghargaan, kehangatan, dukungan, identitas dan loyalitas organisasi serta resiko, yaitu sebanyak 35 item pernyataan. Skala stres kerja disusun dengan menggunakan indikator aspek-aspek stres kerja dengan gejala stres kerja menurut (Robbins, 2005) yaitu: gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku, yaitu sebanyak 20 item pernyataan.

Penelitian ini tidak dilakukan uji coba dikarenakan subjek atau sampel yang tidak sesungguhnya susah untuk didapatkan yang sesuai dengan kriteria sampel penelitian sesungguhnya.

Sehingga, peneliti menggunakan teknik *oneshot*, yaitu instrumen penelitian atau kuesioner langsung dibagikan ke sampel sesungguhnya dan setelah data terkumpul maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Setelah dilakukan uji validitas, item yang valid dilanjutkan ke pengujian selanjutnya sedangkan item yang tidak valid dibuang atau tidak diikuti sertakan ke pengujian selanjutnya. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier sederhana setelah melalui uji asumsi (uji normalitas, uji linieritas dan uji homogenitas).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana, dilakukan uji prasyarat terlebih dahulu dengan menggunakan uji normalitas, uji linieritas dan uji homogenitas. Uji normalitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan uji normalitas diperoleh nilai residual *Kolmogorov Smirnov Test* yaitu sebesar 0,078 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa data terdistribusi normal. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah bentuk hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependen*) memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Hasil uji linieritas iklim organisasi terhadap stres kerja, menghasilkan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan deviasi linearnya $> 0,05$ ($0,382 > 0,05$), maka dapat disimpulkan data tersebut linear. Begitu pula dengan uji homogenitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah kedua kelompok data memiliki varian yang homogen atau tidak homogen. Distribusi data

adalah homogen, karena nilai signifikansi $0.233 > 0,05$.

Analisis regresi linier sederhana pada penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja pegawai LPP TVRI Stasiun Sulawesi Utara, dalam hal ini untuk menguji hipotesis yang diajukan menggunakan program SPSS *versi 26 for windows*.

Tabel 1. Hasil Persamaan Regresi ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1412.881	1	1412.881	40.360	.000 ^b
	Residual	3780.792	108	35.007		
	Total	5193.673	109			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

Dari hasil analisis tersebut diperoleh F hitung sebesar 40,360 dengan tingkat signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Maka bisa disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel iklim organisasi (X) terhadap variabel stres kerja (Y).

Tabel 2. Hasil Uji Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.522 ^a	.272	.265	5.917

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

Berdasarkan analisis tersebut koefisien determinan (R-Square) yang diperoleh dari pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja yaitu sebesar 0,272. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja pegawai sebesar 27,2%. Dimana nilai R Square sebesar 0,272 masuk dalam kategori rendah. Yang artinya, iklim organisasi tetap memberikan sumbangan pengaruh terhadap stres kerja pada

pegawai meskipun hanya dalam kategori rendah, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	77.274	6.826		11.320	.000
	Iklim Organisasi	-.388	.061	-.522	-6.353	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Pada tabel 3, diperoleh nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti iklim organisasi berpengaruh terhadap stres kerja pegawai. Selain itu, bisa diketahui persamaan garis regresi yang dihasilkan, yaitu $Y = 77,274 + (-0,388) X$. Persamaan regresi yang sudah ditemukan bisa digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana variabel dependen akan terjadi jika individu dalam variabel independent ditetapkan. Berdasarkan garis persamaan regresi bisa diartikan bahwa, jika nilai iklim organisasi bertambah satu satuan, maka nilai stres kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,388. Koefisien bernilai negatif artinya ada pengaruh negatif iklim organisasi terhadap stres kerja, semakin positif iklim organisasi maka akan semakin rendah stres kerja pada pegawai.

Peneliti juga melakukan uji lanjutan yaitu untuk melihat tingkat stres kerja pegawai. Pada analisis deskriptif variabel stres kerja diperoleh nilai rentang (*Range*) sebesar 36, skor minimum berjumlah 20, skor maksimum berjumlah 56, nilai rata-rata (*Mean*) sebesar 34,05, nilai standar

deviasi sebesar 6,903 dan nilai varians sebesar 47,648. Pada pengujian tingkat stres kerja diperoleh stres kerja pegawai tingkat tinggi sebanyak 10 pegawai dengan persentase 9,1%, pada tingkat sedang yaitu sebanyak 51 pegawai dengan persentase sebanyak 46,4% dan yang berada pada tingkat stres kerja rendah yaitu sebanyak 49 pegawai dengan persentase 44,5%.

Peneliti menggunakan analisis uji beda *t-test* untuk melihat ada tidaknya perbedaan stres kerja pegawai yang dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan status kepegawaian. Hasil uji *t-test* stres kerja dilihat dari jenis kelamin, diperoleh nilai rata-rata (*Mean*) pada jenis kelamin laki-laki yaitu 33,98 sedangkan pada jenis kelamin perempuan yaitu 34,28, dengan nilai F hitung *Lavene Test* yaitu 0,120 dengan probabilitas (Sig.) yaitu $0,730 > 0,05$ yang berarti tidak ada perbedaan stres kerja pegawai dilihat dari jenis kelamin. Hasil uji *t-test* stres kerja dilihat dari usia, diperoleh nilai rata-rata (*Mean*) pada usia produktif (21-40 tahun) yaitu 33,51 dan untuk usia menuju pensiun (41-60 tahun) yaitu 34,84, dengan nilai F hitung *Lavene Test* yaitu 0,133 dengan probabilitas (Sig.) yaitu $0,716 > 0,05$, yang berarti tidak ada perbedaan stres kerja pegawai dilihat dari usia. Hasil uji *t-test* stres kerja dilihat dari pendidikan terakhir, diperoleh nilai rata-rata (*Mean*) pada lulusan SMA Sederajat yaitu 33,83 dan untuk lulusan D1-S2 yaitu 34,19, dengan nilai F hitung *Lavene Test* yaitu 2,555 dengan probabilitas (Sig.) yaitu $0,113 > 0,05$, yang berarti tidak ada perbedaan stres kerja pegawai dilihat dari pendidikan terakhir. Begitu pula dengan hasil uji *t-test* stres kerja dilihat dari status kepegawaian, diperoleh nilai rata-rata (*Mean*) pada pegawai tetap yaitu 34,87 dan pada pegawai tidak

tetap yaitu 32,79, dengan nilai F hitung *Lavene Test* yaitu 2,093 dengan probabilitas (Sig.) yaitu $0,151 > 0,05$, yang berarti tidak ada perbedaan stres kerja pegawai dilihat dari status kepegawaian.

Bheer dan Newman (Wijono, 2012) mengatakan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi antar manusia dan pekerjaan. Sejalan dengan pendapat tersebut dimana para pegawai LPP TVRI Stasiun Sulawesi Utara memiliki interaksi yang bagus antar sesama pegawai sehingga meminimalisir stres kerja yang dialami oleh para pegawai. Dimana hasil penelitian juga menunjukkan bahwa stres kerja pegawai di LPP TVRI Stasiun Sulawesi Utara adalah sama atau tidak ada perbedaan, dimana nilai rata-rata (*Mean*) dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan status kepegawaian hampir sama dan hanya berbeda tipis, sedangkan pada nilai probabilitas signifikansi (*2-tailed*) semuanya lebih lebih besar dari 0,05. Dikarenakan tuntutan fisik maupun tuntutan tugas yang hampir sama dirasakan oleh setiap pegawai, hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Wijono, 2010) mengatakan bahwa stres kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu atau pegawai tersebut.

Selanjutnya hasil penelitian juga menunjukkan bahwa iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja pegawai. Iklim organisasi adalah suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antar pegawai dalam organisasi dan merupakan sesuatu yang nyata dirasakan oleh para pegawai yang berada dalam suatu organisasi. Iklim organisasi yang dirasakan oleh setiap pegawai dalam suatu lingkungan kerja

pasti hampir sama, dan memberi pengaruh stres kerja yang hampir sama. Pegawai yang merasakan iklim organisasi yang baik atau positif, maka akan lebih mempengaruhi stres kerja yang dirasakan yaitu akan mengalami stres kerja yang rendah. Sebaliknya, jika pegawai merasakan iklim organisasi yang kurang baik atau negatif, maka stres kerja yang dialami pegawai juga akan lebih tinggi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Simanjuntak, 2019) ketika para karyawan mempersepsikan iklim tempat mereka bekerja lebih positif maka akan mempengaruhi kondisi atau keadaan mereka terhadap lingkungan kerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap tingkat stres yang mereka alami ketika bekerja, dan kondisi iklim yang positif sangat terlihat jelas terjadi pada karyawan perkebunan PT. X. Hal ini sebanding dengan pernyataan (Robbins, 2005) yaitu salah satu penyebab munculnya stres kerja yang adalah iklim organisasi yang tidak sehat. Penelitian yang serupa yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Angelina & Ratnaningsih, 2016) yang melakukan penelitian mengenai ada tidaknya hubungan antara iklim organisasi dengan stres kerja yang dilakukan pada anggota Sat Lantas Polrestabes Semarang. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya hubungan yang negative dan signifikan antara iklim organisasi dengan stres kerja serta diketahui bahwa stres kerja pada anggota polisi Sat Lantas Polrestabes Semarang pada kategori rendah yaitu 56,6% dan iklim organisasi Sat Lantas Polrestabes Semarang berada pada kategori positif yaitu sebesar 83,3%.

Penelitian lainnya yaitu yang dilakukan oleh (Yudhistira, 2011) yang meneliti mengenai stres kerja karyawan pada bagian Siaran Jogja TV. Dari

hasil penelitian diketahui bahwa tingkat stres kerja pada karyawan bagian Siaran Jogja TV secara umum masuk dalam kategori rendah serta faktor yang paling dominan menyebabkan stres kerja pada karyawan bagian Siaran Jogja Tv yaitu faktor individu. Sedangkan faktor yang paling rendah menyebabkan stres yaitu faktor yang berhubungan dengan tugas. (Anggraeiny, dkk., 2014) menjelaskan apabila iklim organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi itu baik, maka anggota organisasi akan menanggapinya dengan positif sehingga akan meningkatkan kinerja. Iklim organisasi yang baik akan memberikan dampak yang positif terhadap pegawai itu sendiri, seperti kepuasan kerja dan komitmennya terhadap organisasi. Tetapi apabila pegawai merasa iklim organisasi yang dirasakannya tidak baik maka pegawai akan merasakan tidak nyaman dalam bekerja, cemas dan tertekan selama bekerja sehingga pegawai tersebut akan mengalami stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, iklim organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap stres kerja pegawai, meskipun pengaruh iklim organisasi yang mempengaruhi stres kerja pegawai LPP TVRI Stasiun Sulawesi Utara hanya sedikit atau sangat rendah dan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak peneliti teliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian juga menunjukkan tingkat stres kerja yang dialami pegawai berada pada tingkat sedang dengan tidak ada adanya perbedaan stres kerja yang dirasakan atau stres kerja yang pegawai alami adalah sama baik dari segi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir maupun status kepegawaian, dikarenakan adanya tuntutan kerja yang hampir sama. Hasil temuan dalam penelitian ini, melibatkan setiap

pegawai untuk menciptakan iklim organisasi yang lebih baik lagi agar dapat lebih meminimalisir stres kerja yang dirasakan oleh setiap pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan iklim organisasi terhadap stres kerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Stasiun Sulawesi Utara. Semakin positif iklim organisasi maka semakin rendah stres kerja. Begitupun sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi maka semakin tinggi stres kerja pegawai.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan ketika melakukan pengambilan data seperti pembagian kuesioner agar bisa dilakukan secara serentak sehingga pegawai tidak mempunyai peluang untuk berdiskusi terlebih dahulu dengan pegawai lainnya tentang jawaban yang akan mereka isi pada skala tersebut. Serta kiranya peneliti dapat melakukan penelitian ini lebih mendalam lagi dengan melihat kekurangan serta kelebihan yang ada di dalam penelitian ini sehingga dapat dijadikan pembelajaran maupun pedoman untuk penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelina, F. P., & Ratnaningsih, I. Z. (2016). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Stres Kerja Pada Anggota Sat Lantas Polrestabes Semarang. *Empati*, 5(2), 331–335. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/15264/>
- Anggraeiny, R., Yehezkiel, & Masjaya. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Pengembangan Produktivitas Daerah Disnakertrans Provinsi

- Kalimantan Timur. *Journal Administrative Reform*, 2(1), 680–693.
- Azwar, S. (2007). *Metodologi Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Gaol, N. (2016). Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional. *Buletin Psikologi*, 24(1), 1–11.
- Gomes, Cardoso, & Faustino. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Handoko, T. (2008). *Manajemen Personalialia*. BPFY Yogyakarta.
- Iqbal, M. (2019). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kinerja Karyawan PT. Cendana Tehnika Utama Malang*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Prahastho, G. I., & Satwika, Y. W. (2020). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Anggota Organisasi X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 7(4), 1–7.
- Robbins. (2005). *Organizational Behavior* (11th ed.). Prentice Hall.
- Rohmaniar, S., & Krisnani, H. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Mobilitas Sosial Yang Dilakukan Petugas K3L Universitas Padjajaran. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(2), 44–53.
<https://doi.org/10.24198/focus.v1i2.18257>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulut, T. (2012). *34 Tahun TVRI Sulut di Bumi Nyiur Melambai (Diterbitkan dalam rangka Peringatan HUT Ke 34 TVRI Stasiun Sulawesi Utara)*. LPP TVRI Stasiun Sulawesi Utara.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Fajar Interpretama Offset.
- Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi (Revisi)*. Kencana Prenada Media Group.
- Wijono, D., & Shinta, A. (2012). Kesenjangan antara harapan dan kenyataan: Fenomena kekecewaan karyawan terhadap organisasi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 2(1), 85-96.
- Yudhistira, B. A. A. (2011). Stres Kerja Karyawan Bagian Siaran Jogja TV. *Skripsi*.