

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN TIPE KEPRIBADIAN
TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN
POLITIK DI PROVINSI SUMATERA UTARA**

TESIS



DISUSUN OLEH:

ANGGI TRI LESTARI PURBA

16.180.4027

PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI

PROGRAM PASCA SARJANA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2018

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN TIPE KEPERIBADIAN
TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN
POLITIK DI PROVINSI SUMATERA UTARA**

TESIS

Diajukan Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada
Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana
Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/4/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)26/4/21

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

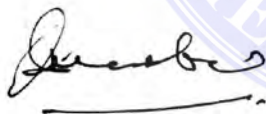
HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul : Pengaruh Iklim Organisasi dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja
Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Di
Provinsi Sumatera Utara**

Nama : ANGGI TRI LESTARI PURBA

NIM : 161804027

Pembimbing I



Dr. Emy Mariatin, MA, Ph.D

Pembimbing II



Dr. Sjahril Effendy, M.Si, MA, M.Psi, MH

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS., Kons.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Direktur



Prof. Dr. Retna Astuti K., MS

Telah diuji pada Tanggal 30 Agustus 2018

Nama : ANGGI TRI LESTARI PURBA

NPM : 161804027



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS., Kons.

Sekretaris : Suryani Hardjo, S.Psi, MA

Penguji I : Dr. Emy Mariatin, MA, Ph.D

Penguji II : Dr. Sjahril Effendy, M.Si, MA, M.Psi, MH

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Penguji Pembimbing : Drs. M. Rajab Lubis, S.Psi, MA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/4/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)26/4/21

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Medan, 30 Agustus 2018



Anggi Tri Lestari Purba
ANGGI TRI LESTARI PURBA
NPM.161804027

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Di Provinsi Sumatera Utara”**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing (Dr. Emy Mariatin, MA, Ph.D dan Dr. Sjahril Effendy, M.Si, MA, M.Psi, MH) yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam pembuatan Tesis ini.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia pendidikan dan pemerintah.

Medan, 30 Agustus 2018
Penulis



ANGGI TRI LESTARI PURBA
NPM.161804027

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Di Provinsi Sumatera Utara”**.

Dalam penyusunan Tesis ini Penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terimakasih disampaikan kepada :

1. Bapak dan Mama (Rustam Purba dan Indrawaty Idrus) serta kakak dan abang (Sartika Permata S Purba dan Ikhsan Dwi I Purba).
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Prof.Dr.Sri Milfayetty,S.Psi., MS.Kons.
4. Komisi Pembimbing: Dr. Emy Nariatini, MA, Ph.D dan Dr. Sjahril Effendy, M.Si, MA, M.Psi, MH serta kepada dosen penguji tesis: Suryani Hardjo, S.Psi, MA selaku sekretaris dan Drs. M. Rajab Lubis, S.Psi, MA selaku penguji tamu.
5. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area seangkatan 2016.
6. Para dosen yang berkenan membagi ilmu dan pengalaman selama penulis menjadi mahasiswa di Universitas Medan Area.
7. Seluruh staf/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.
8. Responden pegawai negeri sipil di kantor badan Kesatuan Bangsa dan Politik di provinsi Sumatera Utara.
9. Semua pihak yang tidak disebutkan, yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.

Akhir kata peneliti berharap semoga tesis ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu psikologi. Semoga Allah SWT membalas segala bantuan dan kebaikan yang telah penulis terima.

Medan, 30 Agustus 2018

Penulis



ANGGI TRI LESTARI PURBA
NPM.161804027



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/4/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)26/4/21

ABSTRAK

ANGGI TRI LESTARI PURBA. Pengaruh Iklim Organisasi dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Di Provinsi Sumatera Utara. Magister Psikologi Program Pascasarjana. Universitas Medan Area. 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan tipe kepribadian terhadap stres kerja pegawai negeri sipil di kantor badan Kesatuan Bangsa dan Politik di provinsi Sumatera Utara. Hipotesis yang diajukan adalah adanya pengaruh antara iklim organisasi dan tipe kepribadian terhadap stres kerja pada pegawai negeri sipil Kesabangpol di provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 73 orang. Teknik pengambilan sampel adalah total sampling. Metode pengumpulan data adalah skala iklim organisasi, tipe kepribadian, dan stres kerja. Analisa data menggunakan analisis anakovarian. Hasil penelitian 1. Ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dan tipe kepribadian terhadap stres kerja. Hal ini ditunjukkan koefisien $R = 0.659$; $p = 0.000 < 0,050$. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. 2. Ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap stres kerja pada pegawai negeri sipil di kantor badan Kesatuan Bangsa dan Politik di provinsi Sumatera Utara, dengan pengaruh efektif yang didapatkan sebesar 53.5%. 3. Ada pengaruh yang signifikan antara tipe kepribadian terhadap stres kerja pada pegawai negeri sipil di kantor badan Kesatuan Bangsa dan Politik di provinsi Sumatera Utara, dengan pengaruh efektif yang didapatkan sebesar 59.9%. Total sumbangan efektif dari kedua variabel bebas (iklim organisasi dan tipe kepribadian) terhadap stres kerja adalah sebesar 66.8%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 33.2% kontribusi dari faktor lain terhadap stres kerja. Diketahui bahwa subjek penelitian ini para pegawai negeri sipil di kantor badan Kesatuan Bangsa dan Politik di provinsi Sumatera Utara, memiliki iklim organisasi yang tergolong cenderung tinggi, memiliki tipe kepribadian yang berbeda dimana tipe A lebih tinggi dibandingkan tipe B dan stres kerja yang tergolong cenderung tinggi.

Kata Kunci: stres kerja, iklim organisasi, tipe kepribadian

ABSTRACT

ANGGI TRI LESTARI PURBA. *Effect of Organizational Climate and Personality Types Against the Job Stress of Civil Servants At the Office of the National Unity Agency Politics in North Sumatra Province. Master of psychology postgraduate program. University of Medan Area. 2018.*

This study aims to determine the effect of organizational climate and personality type on the job stress of civil servants in the office at badan Kesatuan Bangsa dan Politik di provinsi Sumatera Utara. The hypothesis proposed is the effect of organizational climate and personality type against job stress on Kesabangpol civil servants in the province of North Sumatra. The population in this study amounted to 73 people. The sampling technique is total sampling. Data collection methods are scale of organizational climate, personality type, and job stress. Data analysis using anakovarian analysis. Research results 1. There is a significant influence between organizational climate and personality type on work stress. This is indicated by coefficient $R = 0.659$; $p = 0,000 < 0,050$. Based on the results of this study, the proposed hypothesis was declared accepted. 2. There is a significant influence between the climate of the organization on job stress on civil servants in the office of the National Unity and Political Agency in the province of North Sumatra, with an effective influence of 53.5%. 3. There is a significant influence between personality types on work stress on civil servants in the office of the National Unity and Political Agency in the province of North Sumatra, with an effective influence of 59.9%. The total effective contribution of the two independent variables (organizational climate and personality type) on work stress is 66.8%. From these results it is known that there are still 33.2% contributions from other factors on work stress. It is known that the subject of this research is that civil servants in the office of the National Unity and Political Agency in North Sumatra province have a relatively high organizational climate, have different personality types where type A is higher than type B and work stress is relatively high.

Keywords: *job stress, work stress, organizational climate, personality type*

DAFTAR ISI

Halaman Persetujuan.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Pernyataan.....	iii
Kata Pengantar	iv
Ucapan Terima Kasih.....	v
Abstrak	vii
Abstract	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1.1.
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Rumusan Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	8
BAB II. LANDASAN TEORI	9
2.1. Stres Kerja	9
2.1.1. Pengertian Stres Kerja	9
2.1.2. Aspek-Aspek Stres Kerja	10
2.1.3. Faktor-Faktor Mempengaruhi Stres Kerja	11
2.2. Iklim Organisasi.....	13
2.2.1. Pengertian Iklim Organisasi	13
2.2.2. Aspek-Aspek Iklim Organisasi.....	15
2.2.3. Faktor-Faktor Mempengaruhi Iklim Organisasi.....	18
2.3. Kepribadian.....	19
2.3.1. Pengertian Kepribadian	19

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/4/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

2.3.2. Tipe Kepribadian.....	20
2.4. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja.....	22
2.5. Pengaruh Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja	22
2.6. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Tipe Kepribadian Terhadap Kerja.....	23
2.7. Kerangka Konseptual.....	25
2.8. Hipotesis	26
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	27
3.1. Desain Penelitian	27
3.2. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	27
3.3. Identifikasi Variabel Penelitian	28
3.4. Definisi Operasioanal	28
3.5. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	31
3.6. Metode Pengumpulan Data	32
3.7. Uji coba Alat Ukur	35
3.7.1. Uji Validitas	35
3.7.2. Uji Realibitas.....	35
3.8. Uji Asumsi Prasarat.....	35
3.9. Metode Analisis Data	36
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian	37
4.1.1. Orientasi Kanchah.....	37
4.1.2. Persiapan Penelitian	37
4.2. Pelaksanaan Penelitian (<i>Try Out Terpakai</i>).....	41
4.3. Analisis Data dan Hasil Penelitian	45
4.3.1. Uji Asumsi.....	45
4.3.2. Hasil Uji Hipotesis	48
4.3.3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	51
4.4. Pembahasan.....	53

BAB V. PENUTUP	59
5.1. Kesimpulan	59
5.2. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61



DAFTAR TABEL

1. Tabel 3.1 Blue Print Item Stres Kerja	29
2. Tabel 3.2 Blue Print Item Iklim Organisasi	30
3. Tabel 3.3 Blue Print Item Tipe Kepribadian	31
4. Tabel 4.1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba	38
5. Tabel 4.2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Iklim organisasi Sebelum Uji Coba	39
6. Tabel 4.3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Tipe Kepribadian Sebelum Uji Coba	40
7. Tabel 4.4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba	42
8. Tabel 4.5. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Iklim organisasi Setelah Uji Coba	43
9. Tabel 4.6. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Tipe Kepribadian Setelah Uji Coba	44
10. Tabel 4.7. Rangkuman hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebara	46
11. Tabel 4.8. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas	47
12. Tabel 4.9. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas	47
13. Tabel 4.10. Hasil Perhitungan Analisis Iklim Organisasi	48
14. Tabel 4.11. Sumbangan Efektif Variabel Iklim Organisasi	47
15. Tabel 4.12. Hasil Perhitungan Analisis Tipe Kepribadi	49
16. Tabel 4.13. Sumbangan Efektif Variabel Tipe Kepribadian	49
17. Tabel 4.14. Deskripsi Tipe Kepribadian	50
18. Tabel 4.15. Hasil Uji Anakova Iklim Organisasi Dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja	50
19. Tabel 4.16 Hasil Perhitungan nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	52

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Konseptual	25
2. Kurva Stres Kerja	53
3. Kurva Iklim Organisasi	53



DAFTAR LAMPIRAN

1. Analisis Uji Data Validitas Dan Realibitas
2. Data Penelitian
3. Hasil Analisis Data Penelitian
4. Alat Ukur Penelitian
5. Surat Keterangan Selesai Penelitian



DAFTAR ISI

Halaman Persetujuan.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Pernyataan.....	iii
Kata Pengantar	iv
Ucapan Terima Kasih.....	v
Abstrak	vii
Abstract	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1.1.
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Rumusan Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	8
BAB II. LANDASAN TEORI	9
2.1. Stres Kerja	9
2.1.1. Pengertian Stres Kerja	9
2.1.2. Aspek-Aspek Stres Kerja	10
2.1.3. Faktor-Faktor Mempengaruhi Stres Kerja	11
2.2. Iklim Organisasi.....	13
2.2.1. Pengertian Iklim Organisasi	13
2.2.2. Aspek-Aspek Iklim Organisasi.....	15
2.2.3. Faktor-Faktor Mempengaruhi Iklim Organisasi.....	18
2.3. Kepribadian.....	19
2.3.1. Pengertian Kepribadian	19

2.3.2. Tipe Kepribadian.....	20
2.4. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja	22
2.5. Pengaruh Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja	22
2.6. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Tipe Kepribadian Terhadap Kerja	23
2.7. Kerangka Konseptual.....	25
2.8. Hipotesis	26
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	27
3.1. Desain Penelitian.....	27
3.2. Tempat Dan Waktu Penelitian	27
3.3. Identifikasi Variabel Penelitian.....	28
3.4. Definisi Operasioanal.....	28
3.5. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	31
3.6. Metode Pengumpulan Data	32
3.7. Uji coba Alat Ukur	35
3.7.1. Uji Validitas	35
3.7.2. Uji Realibitas.....	35
3.8. Uji Asumsi Prasarat.....	35
3.9. Metode Analisis Data	36
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian	37
4.1.1. Orientasi Kancah.....	37
4.1.2. Persiapan Penelitian	37
4.2. Pelaksanaan Penelitian (<i>Try Out Terpakai</i>).....	41
4.3. Analisis Data dan Hasil Penelitian	45
4.3.1. Uji Asumsi	45
4.3.2. Hasil Uji Hipotesis	48
4.3.3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	51
4.4. Pembahasan	53

BAB V. PENUTUP	59
5.1. Kesimpulan	59
5.2. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara berkembang dengan jumlah penduduk yang diperkirakan sebesar 261.890.872 juta jiwa (Ilo.org). Salah satu pekerjaan yang diminati di Indonesia adalah menjadi PNS, hal ini terbukti pada tahun 2017 banyaknya masyarakat mengikuti penerimaan pegawai negeri sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan akan menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Salah satu instansi Pegawai Negeri Sipil di Indonesia adalah Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik.

Kesatuan Bangsa dan Politik Kementerian (Kesbangpol) merupakan salah satu direktorat dari Kementerian Dalam Negeri yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Adapun tugasnya yaitu: perumusan kebijakan teknis pembinaan ideologi dan kewaspadaan bangsa, kewaspadaan nasional, politik dalam negeri dan perlindungan masyarakat; pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dibidang pembinaan Ideologi dan kewaspadaan bangsa, kewaspadaan nasional, Politik Dalam Negeri dan perlindungan masyarakat; pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pembinaan ideologi dan kewaspadaan bangsa, kewaspadaan nasional, politik dalam negeri dan perlindungan masyarakat; pelaksanaan tugas pembantuan dibidang kesatuan bangsa, politik dan perlindungan masyarakat; pelaksanaan

pelayanan administrasi internal dan eksternal; pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya (bakesbangpol.sumutprov.go.id). Dengan tugas kerja tersebut maka para pegawai diharapkan melakukan yang terbaik agar fungsi dari Kesbangpol tersebut tercapai dan menurut SKPD Kesbang Pol dan Linmas Provinsi Sumatera Utara memiliki peranan yang sangat penting dalam menjaga kondusivitas daerah khususnya Provinsi Sumatera Utara, sehingga saat dalam bekerja para pegawai tidak mengenal waktu, bahkan kepentingan keluarga demi menjalankan sebuah tanggung jawab.

Seperti pengalaman salah satu pegawai, H yang mengatakan bahwa biasanya jam pulang kerja sekitar jam 8 malam dan kadang melakukan tugas keluar kota dengan waktu yang tidak direncanakan dari jauh hari dan akan lembur lebih malam lagi di waktu tertentu. Narasumber juga mengatakan bahwa tugas kerja yang banyak, kadang rekan kerja yang tidak saling bantu serta sumber daya manusia yang kurang memadai. Keadaan diatas menjadi stressor bagi pegawai sehingga mengalami stres kerja.

Moorhead dan Griffin (2013) mengatakan bahwa stres disebabkan oleh rangsangan, dan rangsangan tersebut dapat berupa fisik atau psikologis, dan bahwa individu merespon terhadap rangsangan tersebut dengan sejumlah cara. Oleh karena itu, dapat didefinisikan stres sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya. Dapat dikatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada

ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Sedangkan menurut Robbins (2006) mengemukakan stres merupakan kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Penelitian yang dilakukan oleh American Psychological Association pada tahun 2013 menemukan bahwa 41% dari pekerja menyatakan mereka biasanya merasa tegang atau stres selama mereka bekerja dan 46% menyatakan gaji rendah secara signifikan mempengaruhi tingkat stres mereka di tempat kerja. Karyawan juga mengutip kurangnya kesempatan untuk pertumbuhan dan kemajuan (41 %), beban kerja yang berat (41 %), tuntutan pekerjaan yang tidak realistis (35 %) dan jam kerja yang panjang (37 %) sebagai sumber stres yang berpengaruh secara signifikan dan sebanyak 32 % karyawan menunjukkan bahwa mereka berniat untuk mencari tempat kerja lain dalam tahun depan.

Pada saat ini, stres kerja merupakan ancaman yang sering dihadapi oleh berbagai macam organisasi dan merugikan individu tersebut serta organisasi yang terkait. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.

Salah satu penyebab terjadinya peningkatan stres adalah iklim organisasi itu sendiri. Hal tersebut terlihat dari faktor penyebab stres (Moorhead & Griffin, 2013), salah satunya adalah tuntutan interpersonal terdiri atas: tekanan kelompok, kepemimpinan dan konflik interpersonal. Hal tersebut merupakan

bagian dari iklim organisasi, dimana iklim organisasi berpengaruh pada proses menciptakan hubungan antarpersonal yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Shamar (2013) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara iklim organisasi terhadap stres kerja.

Menurut Davis & Newstrom (2004), iklim organisasi adalah lingkungan manusia, tempat para pegawai organisasi melakukan pekerjaan. Iklim organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap lingkungan perusahaan yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, baik yang sifatnya fisik maupun psikologis. Iklim organisasi dapat berupa ruang kerja yang nyaman, fasilitas yang mendukung, rasa aman dalam bekerja, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, suasana lingkungan kerja, pola interaksi antara atasan bawahan dan rekan kerja. Sedangkan menurut Litwin dan Stringer (Wirawan, 2007) bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi positif penting diciptakan di suatu instansi karena akan berdampak pada persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya.

Menciptakan iklim organisasi yang baik bagi instansi membuat individu di dalam instansi tersebut terpacu untuk berprestasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Di dalam menciptakan iklim organisasi yang baik tidaklah mudah, karena pada dasarnya setiap individu memiliki karakteristik (kepribadian) yang berbeda-beda. Perubahan, persaingan berbagai tuntutan serta perbedaan

karakteristik (kepribadian) tersebut membawa dampak terhadap tuntutan yang lebih tinggi pada setiap individu untuk dapat lebih meningkatkan kualitas kerja mereka, hal ini dapat menimbulkan dampak salah satunya yaitu stres kerja.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013) kepribadian adalah serangkaian atribut psikologis yang relatif stabil yang membedakan satu dengan orang lainnya. Maka selain iklim organisasi, faktor lain yang menyebabkan stres kerja adalah tipe kepribadian. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Rahman Ghu (2013), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh tipe kepribadian terhadap stres kerja.

Menurut Luthans (2011) Kepribadian adalah bagaimana orang mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan melihat diri mereka, serta pola mereka dalam dan luar sifat-sifat terukur dan interaksi orang-situasi. Kepribadian adalah pola cara yang relatif abadi yang seseorang merasa, berpikir, dan berperilaku. kepribadian mengacu pada set karakter yang relatif stabil, temperamen, dan kecenderungan yang membentuk persamaan dan perbedaan dalam perilaku orang. Jumlah aspek kepribadian yang bisa berfungsi sebagai moderator stres cukup besar. Kepribadian harus dimiliki dalam setiap orang yang masuk ke dalam suatu organisasi, karena maju atau mundurnya suatu organisasi berada pada individunya masing-masing serta sistem yang telah dijalankan.

McShane dan Glinow (2010) mengatakan kepribadian merupakan pola pemikiran, emosi, dan perilaku yang relatif abadi yang menjadi ciri seseorang, bersama dengan proses psikologis di balik karakteristik tersebut. Pada dasarnya,

kumpulan karakteristik yang membuat kita mirip atau berbeda dari orang lain. Orang memvariasikan perilaku mereka untuk menyesuaikan situasi, bahkan jika perilaku itu bertentangan dengan kepribadian. Orang-orang biasanya menunjukkan berbagai perilaku, namun dalam variasi itu ada pola yang dapat dilihat yang kita sebut sebagai ciri kepribadian.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin lebih jauh meneliti, seberapa jauh “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Faktor apa saja yang mempengaruhi stres kerja pegawai negeri sipil di kantor Badan Kesbangpol Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah iklim organisasi dapat mempengaruhi stres kerja pegawai negeri sipil di kantor Badan Kesbangpol Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah Tipe kepribadian dapat mempengaruhi stres kerja pegawai negeri sipil di kantor Badan Kesbangpol Provinsi Sumatera Utara?
4. Manakah lebih besar pengaruhnya antara iklim organisasi dan tipe kepribadian dalam menurunkan stres kerja pegawai negeri sipil di kantor Badan Kesbangpol Provinsi Sumatera Utara?

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang ada, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja pegawai negeri sipil di kantor Badan Kesbangpol yang bertugas di Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh tipe kepribadian (tipe A dan tipe B) terhadap stres kerja pegawai negeri sipil di kantor Badan Kesbangpol yang bertugas di Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh iklim organisasi dan tipe kepribadian terhadap stres kerja pegawai negeri sipil di kantor Badan Kesbangpol yang bertugas di Provinsi Sumatera Utara?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk melihat pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja pegawai negeri sipil di kantor Badan Kesbangpol Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk melihat pengaruh tipe kepribadian (tipe A dan tipe B) terhadap stres kerja pegawai negeri sipil di kantor Badan Kesbangpol Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk melihat pengaruh iklim organisasi dan tipe kepribadian terhadap stres kerja pegawai negeri sipil di kantor Badan Kesbangpo Provinsi Sumatera Utara.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi serta memperkaya wacana ilmu psikologi terutama yang berhubungan dengan psikologi industri dan organisasi.

1.5.2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan memberikan hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi bagi pegawai negeri sipil di Kesbang, sebagai bahan referensi dalam upaya meminimalkan stres kerja.
- b. Bagi dunia penelitian psikologi, memberikan informasi empirik tentang pengaruh iklim organisasi dan tipe kepribadian terhadap stres kerja, sehingga dapat digunakan sebagai penunjang untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Stres Kerja

2.1.1. Pengertian Stres Kerja

Stres berarti hal yang berbeda untuk orang yang berbeda. Banyak orang menggambarkannya sebagai perasaan tegang, cemas, atau khawatir. Secara ilmiah, perasaan-perasaan ini adalah semua manifestasi dari pengalaman stres, respons terprogram yang kompleks terhadap ancaman yang dirasakan yang dapat memiliki hasil positif dan negatif. MCShane & Glinow (2010), Stres adalah respons adaptif terhadap situasi yang dirasakan sebagai tantangan atau hal yang mengancam bagi seseorang yang baik-baik saja. Hal tersebut sejalan dengan yang dikatan Konopaske, Ivancevich dan Matteson dan Konopaske (2018), stres adalah respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu yang merupakan konsekuensi setiap tindakan, situasi atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang. Hal itu merupakan konsekuensi dari setiap tindakan (lingkungan) eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang.

Ivanko (2013) juga mengatakan stres merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Stres terlihat sebagai respon terhadap beberapa stimulus, yang disebut stressor. Stressor adalah situasi atau situasi eksternal yang berpotensi membahayakan atau mengancam. Dari beberapa

uraian diatas dapat disimpulkan stres merupakan situasi-situasi yang penuh tekanan serta tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang.

Sedangkan definisi stres kerja menurut Beehr dan Newman adalah situasi yang timbul dari interaksi manusia dengan pekerjaan yang diakibatkan oleh perubahan manusia yang menyimpang dari fungsi normalnya (dalam Luthans, 2011). Stres ditempat kerja adalah sebuah masalah krisis yang makin bertambah bagi para pekerja dan merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, dimana para pegawai menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah serta ketiadaan otonomi. Stres tempat kerja telah terbukti mengakibatkan pengaruh merusak kesehatan dan kesejahteraan pegawai maupun keuntungan di tempat kerja. Menurut Hasibuan (2007) stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Dari berbagai definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah sebuah bentuk ketegangan, baik fisik maupun mental yang mempengaruhi kinerja seseorang yang dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

2.1.2. Aspek-Aspek Stres Kerja

Robbins dan Judge (2013) mengemukakan aspek-aspek stres yang dapat digolongkan menjadi tiga aspek, yaitu:

- a. Gejala Fisiologis. Gejala fisiologis merupakan gejala awal yang bisa diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.
- b. Gejala Psikologis. Dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Bukti menunjukkan bahwa ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau dimana ada ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemegang jabatan, maka stres maupun ketidakpuasan akan meningkat.
- c. Gejala Perilaku. Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek stres kerja yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku.

2.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2007) faktor-faktor penyebab stres karyawan, yaitu:

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- b. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.

- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- e. Balas jasa yang terlalu rendah.
- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain

Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja Menurut Moorhead dan Griffin (2013):

- a. Tuntutan tugas adalah stressor yang berkaitan dengan tugas spesifik yang dilakukan seseorang. beberapa pekerjaan mempunyai sifat lebih menimbulkan stres dari pada yang lainnya.
- b. Tuntutan fisik adalah sebuah persyaratan fisik pada pekerjaannya; tuntutan ini merupakan fungsi dari karakteristik fisik dari situasi dan tugas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Stressor yang berhubungan dengan situasi fisik pekerjaan, seperti kecukupan temperatur dan pencahayaan, serta persyaratan-persyaratan fisik yang diberikan kepada karyawan.
- c. Tuntutan peran juga dapat menimbulkan stress kepada orang-orang dalam organisasi. Sebuah peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan sehubungan dengan posisi tertentu dalam sebuah kelompok atau organisasi.
 - Ambiguitas peran yaitu muncul ketika suatu peran tidak jelas. Jika instruktur anda menyuruh menulis sebuah makalah akhir, tetapi menolak untuk memberikan informasi lebih, anda mungkin akan mengalami ambiguitas.
 - Konflik peran yaitu terjadi ketika pesan dan petunjuk dari orang lain mengenai peran tersebut jelas, tetapi berkontradiksi atau saling eksklusif.

- Kelebihan beban peran yaitu terjadi ketika ekspektasi untuk peran tersebut melampaui kemampuan individual. Ketika seseorang manajer memberikan beberapa tugas besar kepada seseorang karyawan sekaligus sambil meningkatkan beban kerja reguler orang tersebut, karyawan tersebut mungkin akan mengalami kelebihan beban peran.
- d. Tuntutan antarpersonal yaitu satu rangkaian terakhir dari stressor organisasi terdiri atas tiga konflik antarpersonal: tekanan kelompok, kepemimpinan dan konflik antarpersonal.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu tuntutan tugas, tuntutan fisik, tuntutan peran dan tuntutan antarpersonal. Jadi salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah tuntutan antarpersonal, Hal tersebut merupakan bagian dari iklim organisasi, dimana iklim organisasi berpengaruh pada proses menciptakan hubungan antarperonal yang baik. Sedangkan menurut Badeni (2014) mengatakan salah satu faktor yang meningkatkan stres adalah jenis kepribadian.

2.2. Iklim Organisasi

2.2.1. Pengertian Iklim organisasi

Pertama kali istilah iklim organisasi (*organizational climate*) diperkenalkan oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an. Beliau menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh Tagiuri dan Litwin pada tahun 1968 yang mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat dimana

perilaku muncul: lingkungan, lingkungan pergaulan, budaya, suasana, situasi, pola lapangan, pola perilaku, dan kondisi (dalam Shovia, 2010).

Iklm organisasi merupakan lingkungan manusia didalam ruangan dimana para karyawan organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklm dalam ruangan akan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi. terkait dengan iklim yang dipengaruhi oleh semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi, maka perusahaan perlu proses untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerja sama yang harmonis diantara seluruh anggota organisasi didalam perusahaan. Menurut Wirawan (2007) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Luthans (2011) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah Lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklm organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Sedangkan menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2012) iklim organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerjayang di nilai langsung ataupun tidak langsung oleh karyawan, yang dianggap menjadi kekuatan utamadalam mempengaruhi perilaku karyawan.

Dari berbagai definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi merupakan tanggapan atau penilaian seseorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya.

2.2.2. Aspek-Aspek Iklim Organisasi

Stringer, (dalam Holloway, 2012) dimana dijelaskan terdapat aspek iklim organisasi meliputi:

a. *Responsibility*

Merupakan tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi dan dirasakan oleh para karyawan. Dimana kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan yang diterima dari atasan ke bawahan. Indikator dari dimensi ini meliputi tanggung jawab serta wewenang yang diberikan kepada pegawai.

b. *Reward*

Merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha karyawan. Karyawan dihargai sesuai dengan kinerjanya. Menurut Stringer, pemimpin harus lebih banyak memberikan pengakuan daripada kritikan untuk membantu karyawan meraih puncak prestasi. Hal-hal yang termasuk dalam *reward* meliputi perasaan untuk diterima dan dihargai yang dirasakan oleh pegawai.

c. *Warmth*

Berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan yang berkaitan dengan kekaryawananan dalam organisasi. Perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh keakraban dan kelompok sosial yang informal.

d. *Support*

Support berkaitan dengan sejauh mana sebuah iklim organisasi mampu membentuk sebuah kerja sama yang baik dalam bentuk dukungan. Perusahaan yang memiliki iklim baik dapat memberikan dukungan terhadap pegawai mereka baik dukungan antar pegawai maupun dukungan vertikal dari atasan ke bawahan.

e. *Conflict*

Berkaitan dengan kuantitas konflik yang terjadi dalam sebuah perusahaan. Dimensi ini meliputi perbedaan pendapat dan penempatan masalah yang terjadi dalam perusahaan.

Menurut Spencer dkk (1998) mengemukakan terdapat ada 6 (enam) aspek iklim organisasi, yaitu:

- a. Hadiah, yaitu penghargaan yang berkaitan dengan tingkat prestasi dan harapan-harapan.
- b. Komitmen kelompok, yaitu para karyawan saling bekerjasama, saling mempercayai dan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi.
- c. Fleksibilitas, yaitu meminimalkan peraturan-peraturan yang tidak berguna dan mendukung kreativitas.
- d. Pertanggungjawaban, yaitu mendukung inisiatif dan pengambilan keputusan, serta ada pertanggungjawaban pada setiap tingkatan.
- e. Standar-standar, yaitu menetapkan tujuan-tujuan yang menantang dan menekankan pada peningkatan prestasi.
- f. Kejelasan, yaitu kejelasan tujuan, sasaran, peraturan dan prosedur.

Sedangkan Stringer (2002) menyebutkan bahwa ada enam aspek Iklim organisasi, yaitu:

- a. Struktur. Merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.
- b. Standar-standar. Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki anggota organisasi dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Standar-standar yang tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Sebaliknya standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja. Meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan.
- c. Tanggung jawab. Aspek ini menggambarkan rasa tanggung jawab yang tumbuh dalam organisasi, sehingga setiap anggota benar-benar memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pelaksanaan tugas, hasil dari pekerjaan dan mutu output. Sebuah organisasi yang baik harus dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri anggota organisasi dengan memberikan kepercayaan dan memberikan kesempatan ataupun diajak secara bersama-sama untuk memikirkan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti misalnya bersama-sama bertanggung jawab terhadap mutu produk atau output.
- d. Penghargaan atau imbalan. Mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang diterima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.
- e. Dukungan. Aspek ini akan mengungkap mengenai bagaimana suasana interaksi antar anggota organisasi. Dalam sebuah organisasi harus tercipta interaksi yang baik dan harmonis dari seluruh anggota organisasi. Mereka harus dapat menjalin komunikasi yang baik, memberikan dukungan dan

bantuan dan menciptakan persahabatan, sehingga semua anggota merasa senang dan nyaman dengan iklim yang diciptakan di dalam organisasi.

- f. **Komitmen.** Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari iklim organisasi yaitu; struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen.

2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Stringer (dalam Holloway, 2012) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu:

- a. **Lingkungan Eksternal.** Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi.
- b. **Strategi Organisasi.** Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.
- c. **Pengaturan organisasi.** Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.
- d. **Kekuatan Sejarah.** Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatannya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang

membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

- e. Kepemimpinan. Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu; lingkungan eksternal, strategi organisasi, pengaturan organisasi, kekuatan sejarah dan kepemimpinan.

2.3. Kepribadian

2.3.1. Pengertian Kepribadian

Konopaske, Ivancevich & Matteson (2018) mengatakan bahwa kepribadian merupakan satu set perasaan dan perilaku yang relatif stabil yang telah secara signifikan dibentuk oleh faktor genetik dan lingkungan. Hal itu sejalan dengan yang dikatakan Allport (dalam Robbins & Judge, 2013) bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis dalam sistem psikofisik individu yang menentukan penyesuaian yang unik terhadap lingkungannya. Sistem psikofisik terdiri dari kebiasaan, sikap, nilai, kepercayaan, keadaan, emosi, motif dan sentimen. Meskipun kepribadian sangat dipengaruhi oleh faktor keturunan, hal itu juga dipengaruhi oleh tingkat tertentu secara alami seperti sosialisasi orang, pengalaman hidup, dan bentuk interaksi lainnya dengan lingkungan.

Menurut Feist & Feist (2008) kepribadian adalah pola sifat yang relatif permanen dan karakter unik yang memberikan konsistensi dan individualitas kepada perilaku seseorang. Sifat merupakan faktor penyebab adanya perbedaan

antar individu dalam perilaku, konstistensi perilaku dari waktu ke waktu dan stabilitas perilaku dalam berbagai situasi. Ciri yang unik, umum untuk beberapa kelompok, atau dibagi oleh seluruh spesies, tetapi pola mereka berbeda untuk setiap individu. Orang-orang biasanya menunjukkan berbagai perilaku, namun dalam variasi itu ada pola yang dapat dilihat yang disebut sebagai ciri kepribadian. Menurut Robbins & Coulter (2010) mengatakan, kepribadian seseorang merupakan kombinasi unik dari pola emosional, pikiran dan perilaku yang mempengaruhi bagaimana bereaksi terhadap suatu situasi dan berinteraksi dengan lain.

Dari berbagai definisi di atas dapat ditarik kesimpulan kepribadian merupakan keseluruhan sifat dan cara seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain.

2.3.2. Tipe Kepribadian

Ada banyak pendapat mengenai tipe kepribadian yang disusun berdasarkan aspek. Menurut Robbins dan Coulter (2010), kepribadian menjadi 2 tipe, yaitu:

a. Tipe A

Kepribadian ini menggambarkan seseorang yang secara kontinu dan agresif dalam bekerja keras untuk meraih lebih banyak hal dalam waktu yang lebih sedikit. Orang-orang bertipe A cenderung terpapar oleh tekanan waktu dan tenggat waktu secara terus-menerus dan memiliki tingkat stres menengang. Orang seperti ini menekankan kuantitas daripada kualitas.

b. Tipe B

Sedangkan kepribadian ini tidak terburu-buru oleh keinginan untuk meraih lebih banyak hal. Mereka tidak mengalami ketergesaan waktu dan bisa bersantai tanpa bersalah.

Sedangkan menurut Friedman dan Rosenman (dalam Moorhead dan Griffin, 2013) mengatakan pola perilaku dibagi menjadi 2 tipe, yaitu:

a. Tipe A

Individu yang ekstrem bersifat sangat kompetitif, sangat berdedikasi pada pekerjaan dan mempunyai rasa urgensi waktu yang kuat. Selain itu, orang ini memungkinkan bersifat agresif, tidak sabar dan sangat berorientasi kerja. Ia mempunyai dorongan dan motivasi besar dan ingin menyelesaikan sebanyak mungkin dalam waktu sesingkat mungkin.

b. Tipe B

Individu yang ekstrem, sebaliknya kurang kompetitif, kurang berdedikasi pada pekerjaan, mempunyai urgensi waktu yang lebih lemah. Orang ini merasakan lebih sedikit konflik dengan orang atau waktu dan mempunyai pendekatan yang lebih seimbang dan rileks terhadap kehidupan. Ia mempunyai kepercayaan diri lebih besar dan mampu bekerja dengan irama yang konstan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tipe kepribadian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe A dan tipe B.

2.4. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja

Munculnya stres dapat ditandai dengan terjadinya perubahan fisik dan psikologis dan dipengaruhi beberapa faktor yaitu tuntutan interpersonal terdiri atas: tekanan kelompok, kepemimpinan dan konflik interpersonal (Moorhead & Griffin, 2013). Hal tersebut merupakan bagian dari iklim organisasi, dimana iklim organisasi berpengaruh pada proses menciptakan hubungan interpersonal yang baik. Maka dapat dikatakan stress dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi, hal ini sesuai dengan penelitian Arnetz, Lucas, dan Arnetz (2011) serta Khairunnisah (2015) yang menyatakan adanya pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja.

Untuk menciptakan suasana kondusif dan nyaman dalam bekerja, pemimpin juga harus mampu mengelola dan menciptakan iklim organisasi yang positif. Robbins dan Timothy (2013) iklim organisasi adalah suasana yang dirasakan oleh anggota organisasi dalam bekerja. Melalui penciptaan iklim organisasi yang tepat, tentu akan terjalin perilaku untuk saling menghormati dan menghargai antara seluruh anggota organisasi.

Iklim organisasi juga dapat mendorong terciptanya kerja sama dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga kekurangan dan kelemahan masing-masing karyawan dapat tertutupi. Sehingga hal tersebut mampu mengurangi stres yang dirasakan anggota organisasi dalam bekerja.

2.5. Pengaruh Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja

Stres kerja dapat ditimbulkan dari berbagai faktor, diantaranya tipe kepribadian (Badeni, 2014). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Janjhua dan Chandrakanta (2012), yang menyatakan adanya pengaruh tipe kepribadian

terhadap stres kerja. Murray memandang kepribadian sebagai suatu studi mengenai kehidupan manusia sepanjang waktu, dan oleh karenanya antara individu dalam berbagai situasi yang dijumpai selama hidupnya (Friedman & Schustack, 2016).

Kepribadian mencakup usaha-usaha menyesuaikan diri yang beraneka ragam namun khas yang dilakukan individu. Kepribadian sering kali digambarkan dalam sifat-sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang. Kita tertarik mengamati kepribadian karena, seperti halnya sikap, hal ini juga mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang berperilaku demikian. Setiap individu memiliki kepribadian berbeda hal itu juga ditimbulkan saat mengalami stres. Stres dapat menimbulkan positif dan negatif, tergantung bagaimana kepribadian individu tersebut.

2.6. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja

Pegawai negeri sipil merupakan satu diantara sekian banyaknya yang selalu di tuntut dan disorotin masyarakat untuk menghasilkan kerja sebaik mungkin. Salah satu bagian Pegawai negeri sipil di Indonesia adalah Kesbang, untuk menghasilkan hasil kerja yang baik, di butuhkan karyawan yang sehat fisik dan mental yaitu terhindar dari stres. Stres kerja merupakan sebuah bentuk ketegangan, baik fisik maupun mental yang mempengaruhi kinerja seseorang yang dikarenakan adanya ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Stres pada dasarnya adalah proses persepsi, dimana suatu kejadian bagi individu yang satu dapat dianggap sebagai ancaman tetapi tidak bagi individu lain atau dengan kata lain reaksi individu satu sama lain dapat berbeda. Munculnya stres juga dapat ditandai dengan terjadinya perubahan iklim organisasi itu sendiri.

Iklim organisasi yang positif nantinya mendukung kearah sikap dan perilaku positif sehingga dapat terhindar dari stres kerja sebaliknya apabila iklim organisaisi yang negatif mengidentifikasi pegawai kearah yang tidak baik dan tidak menyenangkan terhadap aspek-aspek dari iklim organisais. Akibat dari hal tersebut tujuan dan fungsi dari instasi tidak dapat terpenuhi dengan baik oleh pegawainya.

Selain iklim organisasi, tipe kepribadian juga penyebab terjadinya stres kerja. Menurut Luthans (2011) Kepribadian adalah bagaimana orang mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan melihat diri mereka, serta pola mereka dalam dan luar sifat-sifat terukur dan interaksi orang-situasi.

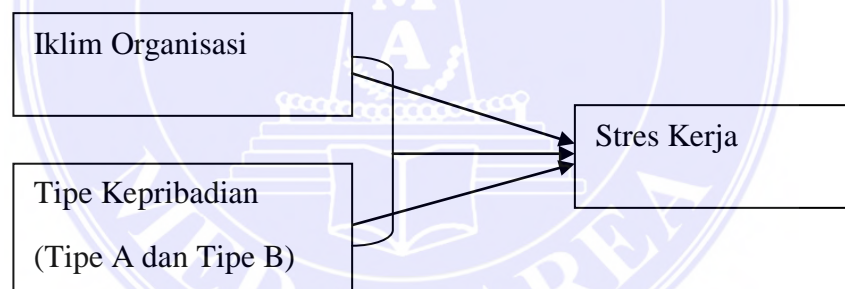
Menurut (Moorhead & Griffin, 2013) mengatakan perbedaan individual yang paling dikembangkan yang berhubungan secara pesifik dengan stres adalah perbedaan profil kepribadian tipe A dan B. Individu tipe A bersifat sangat kompetitif, sangat berdedikasi pada pekerjaan dan mempunyai rasa urengensi waktu yang kuat. Selain itu, orang ini kemungkinan bersifat agresif, tidak sabar dan sangat berorientasi kerja. Ia mempunyai dorongan dan motivasi besar dan ingin menyelesaikan sebanyak mungkin dalam waktu sesingkat mungkin. Sedangkan tipe B sebaliknya bersifat kurang kompetitif, kurang berdedikasi pada

pekerjaan, dan mempunyai urgensi waktu yang lebih lemah. Orang ini merasakan lebih sedikit konflik dengan orang atau waktu dan mempunyai pendekatan yang lebih seimbang dan rileks dalam kehidupan. Ia mempunyai kepercayaan diri lebih besar dan mampu bekerja dengan irama yang konstan.

Perbedaan kepribadian individu dalam suatu organisasi dapat menimbulkan stres oleh pegawai apabila tidak dapat mengatasinya. Oleh karena itu perlu adanya iklim organisasi yang baik juga untuk mencegah timbulnya stres.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi dan tipe kepribadian terhadap stres kerja.

2.7. Kerangka Konseptual



Gambar 1: Kerangka Konseptual
Sumber: Diolah Oleh Peneliti

Kerangka konseptual penelitian ini menggambarkan adanya pengaruh iklim organisasi dan tipe kepribadian terhadap stres kerja pegawai negeri sipil Kesbangpol.

2.8. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang telah terkumpul. Hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari tiga, yaitu:

1. Ada pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja pegawai negeri sipil di kantor Badan Kesbangpol di Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh tipe kepribadian (tipe A dan tipe B) terhadap stres kerja pegawai negeri sipil di kantor Badan Kesbangpol di Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh iklim organisasi dan tipe kepribadian terhadap stres kerja pegawai negeri sipil di kantor Badan Kesbangpol di Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang dipakai adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2009) metode yang berlandaskan filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti populasi dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Jenis penelitian kuantitatif yang digunakan adalah *expost facto*.

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai negeri sipil Medan yang bertugas di kantor badan kesatuan bangsa dan politik di Provinsi Sumatera Utara, yang terletak di jalan Gatot Subroto No. 361.

No	Jenis kegiatan	Mar	April	Mei	Juni	Juli	Agust	Sept
1.	Studi pendahuluan	■						
2.	Penyusunan proposal dan bimbingan		■					
3.	Seminar proposal			■				
4.	Revisi tesis			■				
5.	Penyusunan instrument dan konsultasi pembimbing				■			
6.	Pengumpulan data					■		
7.	Konsultasi pembimbing						■	
8.	Analisi data						■	
9.	Seminar hasil Perbaikan							■
10.	Sidang							■

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel yang terdapat dalam sebuah penelitian berfungsi untuk menentukan alat pengumpulan data teknik analisis data yang digunakan. Variabel penelitian yang diperhitungkan dalam analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesa adalah:

1. Variabel terikat : Stres Kerja (Y)
2. Variabel bebas : Iklim Organisasi (X1)
: Tipe Kepribadian (X2)
(Tipe A dan Tipe B)

3.4. Definisi Operasional

Untuk memperjelas arti variabel-variabel yang diinginkan dalam suatu penelitian, maka perlu dikemukakan batasan atau definisi secara operasional untuk tiap variabel yang digunakan. Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Stres Kerja

Stres (Moorhead & Griffin, 2013) disebabkan oleh rangsangan, dan rangsangan tersebut dapat berupa fisik atau psikologis, dan bahwa individu merespon terhadap rangsangan tersebut dengan sejumlah cara. Penelitian ini menggunakan skala Stres Kerja yang di susun berdasarkan aspek-aspek stres kerja, yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku.

2. Iklim Organisasi (Litwin & Striger dalam wirawan, 2007) merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Penelitian ini

menggunakan skala iklim organisasi yang di susun berdasarkan aspek-aspek yaitu stuktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen.

3. Tipe Kepribadian

Kepribadian (McShane dan Glinow, 2010) merupakan pola pemikiran, emosi, dan perilaku yang relatif abadi yang menjadi ciri seseorang, bersama dengan proses psikologis di balik karakteristik tersebut. Penelitian ini menggunakan aspek-aspek kepribadian tipe A dan tipe B.

3.1 Blue Print Item Stres Kerja

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		Total
			Fav	Unfav	
1.	Gejala Fisiologis	Gejala medis dan ilmu kesehatan cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala.	1, 3, 5	2, 4, 6	6
2.	Gejala Psikologis	Memiliki rasa ketidakpuasan serta munculnya dengan keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan.	7, 9, 11	8, 10, 12	6
3.	Gejala Perilaku	Perubahan perilaku dalam tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.	13, 15, 17	14, 16, 18	6
Jumlah			9	9	18

3.2 Blue Print Item Iklim Organisasi

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		Total
			Fav	Unfav	
1.	Struktur	1. Kejelasan struktur. 2. Peraturan.	1, 3	2, 4	4
2.	Standar-standar	1. Kejelasan tujuan. 2. Standar kinerja.	5, 7	6, 8	4
3.	Tanggung Jawab	1. Bertanggung jawab dengan tugasnya. 2. Berani menghadapi konsekuensi yang dilakukan.	9, 11	10, 12	4
4.	Penghargaan	1. Adanya pengakuan dari organisasi terhadap kontribusi. 2. Pengharapan jenjang karir atas kinerja yang baik.	13, 15	14, 16	4
5.	Dukungan	1. Saling menerima dan mendukung sesama anggota. 2. Saling membantu dan menjaga sesama anggota.	17, 19	18, 20	4
6.	Komitmen	1. Pegawai merasa sebagai bagian dari organisasi. 2. Loyalitas akan menjadi bagian organisasi.	20, 22	23, 24	4
Jumlah			12	12	24

3.3 Blue Print Item Tipe Kepribadian

Aspek Tipe Kepribadian		Nomor Aitem	Total
Tipe A	1. Bersifat kompetitif, berdedikasi pada pekerjaan dan memiliki rasa urgensi waktu yang kuat. 2. Agresif dan tidak sabar. 3. Sangat berorientasi kerja dan memiliki motivasi yang besar.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10,11,12, 13, 14	14
Tipe B	1. Bersifat kurang kompetitif, kurang berdedikasi pada pekerjaan dan memiliki urgensi waktu yang lebih lemah. 2. Merasakan sedikit konflik orang atau waktu dan keterdesakan waktu. 3. Memiliki kepercayaan diri yang besar dan bekerja dengan konstan.	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28	14
Total		28	28

3.5. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi penelitian merupakan individu yang menjadi sumber data penelitian. Sugiyono (2009) mengemukakan populasi merupakan sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2009) populasi adalah keseluruhan subjek yang mempunyai karakteristik yang

sama. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota pegawai negeri Kesbangpol di Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 73 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2009) adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawab. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota pegawai Kesbangpol di Provinsi Sumatera Utara sebanyak 73 orang. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa hingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan populasi sebenarnya.

3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Teknik ini menunjukkan bahwa dimana seluruh populasi akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah upaya memperoleh data-data yang relevan, akurat dan reliabel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi yaitu alat ukur yang berupa beberapa pernyataan yang mengungkap aspek atau atribut psikologi (Azwar, 2014).

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan yaitu skala psikologi. Skala psikologi ini disusun melalui aspek-aspek stres kerja, aspek-aspek iklim organisasi dan aspek-aspek tipe kepribadian. Alat ukur psikologi dibuat dalam bentuk aitem-aitem pernyataan. Aitem pernyataan dalam alat ukur psikologi dibuat dalam dua kelompok aitem yaitu aitem yang berbentuk pernyataan yang

positif atau *favorable* dan aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau *unfavorable*.

Skala psikologi dalam penelitian ini bentuknya tertutup, tiap butir aitemnya disediakan empat alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Subjek diminta untuk memilih salah satu dari empat kemungkinan jawaban. Berikut penjelasan masing-masing skala :

1. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja yang disusun berdasarkan tiga aspek (Robbins dan Judge, 2013), yaitu: gejala fisiologi, gejala psikologis dan gejala perilaku.

Skor Jawaban Responden

No	Favourable	skor	Unfavourable	Skor
1	SS	4	SS	1
2	S	3	S	2
3	ST	2	ST	3
4	STS	1	STS	4

2. Skala Iklim Organisasi

Iklim Organisasi disusun berdasarkan enam aspek (Stringer, 2002), yaitu : struktur, tanggung jawab, penghargaan atau imbalan, dukungan dan komitmen

Skor Jawaban Responden

No	Favourable	skor	Unfavourable	Skor
1	SS	4	SS	1

2	S	3	S	2
3	ST	2	ST	3
4	STS	1	STS	4

3. Skala Tipe Kepribadian

Skala tipe kepribadian disusun berdasarkan 2 aspek (Friedman & Rosenman, dalam Moorhead & Griffin, 2013), yaitu:

- c. Tipe A, bersifat sangat kompetitif, sangat berdedikasi, bersifat agresif, tidak sabar dan sangat berorientasi kerja. Ia mempunyai dorongan dan motivasi besar dan ingin menyelesaikan sebanyak mungkin dalam waktu sesingkat mungkin.
- d. Tipe B, kurang kompetitif, kurang berdedikasi pada pekerjaan, mempunyai urgensi waktu yang lebih lemah. Orang ini merasakan lebih sedikit konflik dengan orang atau waktu dan mempunyai pendekatan yang lebih seimbang dan rileks terhadap kehidupan. Ia mempunyai kepercayaan diri lebih besar dan mampu bekerja dengan irama yang konstan.

Skor Jawaban Responden

No	Favourable	skor	Unfavourable	Skor
1	SS	4	SS	1
2	S	3	S	2
3	ST	2	ST	3
4	STS	1	STS	4

3.7. Uji Coba Alat Ukur

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur. Suatu alat ukur dikatakan valid jika pernyataan pada alat ukur tersebut mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh alat ukur tersebut (Azwar, 2014). Kriteria penentuan validitas adalah:

- a. Jika nilai p (*probability*) $> 0,3$ maka aitem tersebut valid.
- b. Jika nilai p (*probability*) $< 0,3$ maka aitem tersebut tidak valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada konsistensi, kejelasan, dan kepercayaan alat ukur. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek subjek memang belum berubah (Azwar, 2014).

Uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan yang dinyatakan valid pada uji validitas. Kriteria penentuan reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha $\alpha < 0,7$ maka aitem tersebut reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha $\alpha < 0,7$ maka aitem tersebut tidak reliabel.

3.8. Uji Asumsi Prasarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. dalam penelitian ini uji normalitas akan dilakukan dengan menggunakan *One Sampling Kolmogrov-smirnov Test* dengan menggunakan taraf signifikansi

0,05. data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi atau $p > 0,05$ (Priyatno, 2016).

b. Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak (Priyatno, 2016). Untuk uji linearitas pada SPSS digunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* $< 0,05$.

c. Uji Homogenitas

Homogenitas digunakan untuk melihat dan menguji apakah data-data yang diperoleh berasal dari sekelompok subyek (pegawai yang memiliki tipe A dan Tipe b) yang dalam beberapa aspek psikologis bersifat sama (homogen). Selanjutnya perhitungan data statistic dalam penelitian ini menggunakan bantuan program computer, yaitu SPSS 18,0 *for Windows*.

3.9. Metode Analisis Data

Metode analisis data digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik Analisis Kovarian (Anakova), yaitu penggabungan antara regresi dan anova (Widiarsho, 2011). Regresi menguji seberapa jauh sebuah variabel independen mampu memprediksi besarnya variabel dependen dan anova menguji perbandingan rerata. Jadi dengan menggunakan analisis kovarian, peranan variabel independen terhadap variabel dependen baik melalui prediksi maupun melalui perbedaan dapat diidentifikasi secara bersamaan (simultan).

B A B V

P E N U T U P

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap stres kerja. Artinya semakin positif iklim organisasi dipersepsikan oleh pegawai, maka semakin rendah stres kerja yang di alami pegawai negeri sipil di kantor Badan Kesbangpol Provinsi Sumatera Utara.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara tipe kepribadian terhadap stres kerja, dimana tipe kepribadian A lebih besar pengaruhnya terhadap stres kerja dibandingkan tipe kepribadian B.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi dan tipe kepribadian terhadap stres kerja.
4. Rata-rata subjek penelitian memiliki stres kerja pada kategori yang cenderung tinggi dan memiliki iklim organisasi pada kategori cenderung tinggi juga.
5. Adapun koefisien determinan (R^2) dari pengaruh iklim organisasi dan tipe kepribadian terhadap stres kerja Pegawai negeri sipil di kantor Badan Kesbangpol Provinsi Sumatera Utara sebesar 0.668 atau 66.8%. Selebihnya sebesar 33.2% sumbangan variabel lain terhadap stres kerja yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2. Saran

1. Saran kepada instansi

Melihat adanya pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dan tipe kepribadian terhadap stres kerja diharapkan kantor Badan Kesbangpol Provinsi Sumatera Utara, mampu menjadi wadah bagi pegawai secara bersama-sama untuk membangun lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, sehingga tercipta iklim organisasi yang mampu meningkatkan kenyamanan pegawainya dan menurunkan tingkat stres kerjanya.

2. Saran kepada peneliti berikutnya

Menyadari bahwa masih banyak faktor lain yang turut mempengaruhi Stres kerja, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk mengkaji faktor-faktor lain tersebut, sehingga hasil penelitian ini semakin kaya dan lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnetz, Bengt B MD, PhD, Lucas, Todd Phd, Arnetz, Judith E. Phd. 2011. *Organizational climate, Occupational stress, ad Employee Mental Health: Mediating Effects Of Organizational Efficiency*. American College Of Occupational And Enivormental Medicine: Volume 53, Number 1. (Journal).
- Azwar, S. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Davis, Keith & John Newstrom. 2004. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Feist, Jess & Feist, J Gregory. 2008. *Theories Of Personality: Seventh Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Friedman, Horward S. & Schustack, Miriam W. 2016. *Kepribadian*. Edisi Ketiga. Jilid 1. Penerbit: Erlangga.
- Gibson, J.L; Ivancevich, J.M; Donnelly, Jr. J.H; and Konopaske, R. (2012), *Organisations: Behaviour, Structure, Processes*, Fourteenth Edition, New York: McGraw-Hill.
- Giu, Andi Rahman. 2013. *Pengaruh desain Organisasi Dan Tipe Kepribadian Terhadap stres Kerja Pegawai Pada Balai Diklat Keagamaan Manado*. Manado: Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Banung: PT. Bumi Aksa.
- Holloway, Joseph B. 2012. *Leadership Behaviour and organizational climate : An empirical study in a Non-profit Oragnization* (jurnal).
- Ivanko, Prof. dr. Stefan. 2013. *Modern Theory of Organization*. University of Ljubljana, Faculty of Public Administration.
- Janjhua, Yasmin and Chandrakanta. 2012. *Behaviour of Personality Type Toward Stress and Perfomance: A Study of Healthcare Professionals*. India: Journal of Family Medicine and Primary Care.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi (Orgaizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Konopaske, Robert, Ivancevich, M and Matteson, Michael T. 2018. *Organizational Behaviour & Management. 11th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- McShane, Steven L and Von Glinow, Mary A. (2010). *Organizational Behaviour Emerging Knowledge and Practice For The Real World. 5th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Edisi kesembilan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priyatno, Duwi. 2016. *SPPS Handbook*. Yogyakarta: MediaKom.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior. 15th Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Shamar, Dr. Priyanka,. 2013. *A Study Of Organizational Climate and Stress Of Police Personnnel*. Jammu: University Of Jammu.
- Shovia R E. 2010. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan Pearusahaan Daerah Jasa Transportasi Transpakuan Bogor*. Bogor:Institut Petanian Bogor.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatifdan R&D*. Bandung : Alabeta
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.



LAMPIRAN
ANALISI UJI VALIDITAS DAN REALIBITAS

Reliability

Scale: Stres Kerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 26/4/21

Access From (repository.uma.ac.id)26/4/21

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	18

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.9041	.80216	73
VAR00002	2.9315	.83879	73
VAR00003	2.9863	.58909	73
VAR00004	2.7397	.95782	73
VAR00005	2.8767	.78076	73
VAR00006	2.7534	.82967	73
VAR00007	2.8082	.99523	73
VAR00008	2.7945	.97124	73
VAR00009	2.9315	.71354	73

VAR00010	2.6986	.98157	73
VAR00011	2.6438	.88772	73
VAR00012	2.8767	.91204	73
VAR00013	2.9041	.83607	73
VAR00014	3.0959	.60471	73
VAR00015	2.9589	.85697	73
VAR00016	2.7397	.78222	73
VAR00017	2.8219	.94784	73
VAR00018	2.8904	.95105	73

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	48.4521	119.418	.651	.951
VAR00002	48.4247	118.248	.687	.951
VAR00003	48.3699	123.347	.595	.952
VAR00004	48.6164	114.045	.808	.949
VAR00005	48.4795	119.475	.668	.951
VAR00006	48.6027	117.604	.733	.950
VAR00007	48.5479	113.223	.815	.948
VAR00008	48.5616	115.861	.702	.951
VAR00009	48.4247	123.331	.482	.954
VAR00010	48.6575	112.784	.851	.948
VAR00011	48.7123	114.930	.828	.948
VAR00012	48.4795	115.336	.782	.949

VAR00013	48.4521	118.001	.704	.950
VAR00014	48.2603	125.195	.438	.954
VAR00015	48.3973	117.632	.706	.950
VAR00016	48.6164	118.129	.749	.950
VAR00017	48.5342	115.086	.762	.949
VAR00018	48.4658	115.225	.752	.950

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
51.3562	131.482	11.46658	18

Reliability

Scale: Iklim Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0

Excluded ^a	0	.0
Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.4247	.62178	73
VAR00002	2.5616	.70684	73
VAR00003	2.6301	.58942	73
VAR00004	2.6027	.70198	73
VAR00005	2.5890	.70387	73
VAR00006	2.6575	.53279	73
VAR00007	2.6027	.63987	73
VAR00008	2.5205	.70926	73
VAR00009	2.4384	.66638	73
VAR00010	2.6575	.55825	73
VAR00011	2.4795	.64785	73
VAR00012	2.6986	.70089	73
VAR00013	2.4658	.70872	73
VAR00014	2.6849	.59807	73

VAR00015	2.6575	.65020	73
VAR00016	2.6164	.59232	73
VAR00017	2.4932	.70952	73
VAR00018	2.6849	.68469	73
VAR00019	2.7123	.69681	73
VAR00020	2.5616	.64520	73
VAR00021	2.3699	.71699	73
VAR00022	2.3973	.77710	73
VAR00023	2.6849	.74306	73
VAR00024	2.5342	.80073	73

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	59.30	76.575	.474	.902
VAR00002	59.16	76.084	.449	.902
VAR00003	59.10	78.060	.356	.904
VAR00004	59.12	74.387	.598	.899
VAR00005	59.14	76.148	.446	.903
VAR00006	59.07	77.898	.419	.903
VAR00007	59.12	77.360	.386	.904
VAR00008	59.21	74.693	.565	.900
VAR00009	59.29	75.597	.524	.901
VAR00010	59.07	77.537	.434	.903

VAR00011	59.25	77.188	.396	.903
VAR00012	59.03	74.444	.594	.899
VAR00013	59.26	74.279	.601	.899
VAR00014	59.04	76.957	.458	.902
VAR00015	59.07	76.315	.474	.902
VAR00016	59.11	76.766	.482	.902
VAR00017	59.23	74.487	.582	.899
VAR00018	59.04	73.901	.658	.898
VAR00019	59.01	75.153	.536	.901
VAR00020	59.16	75.306	.571	.900
VAR00021	59.36	75.094	.524	.901
VAR00022	59.33	75.779	.424	.903
VAR00023	59.04	74.651	.539	.900
VAR00024	59.19	72.852	.631	.898

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
61.7260	82.118	9.06192	24

Reliability

Scale: Kepribadian A

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	73	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	14

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.9041	.62726	73
VAR00002	2.6575	.58260	73
VAR00003	2.8219	.50942	73
VAR00004	2.8904	.61377	73
VAR00005	2.8356	.66695	73
VAR00006	2.9041	.62726	73
VAR00007	2.8219	.56131	73
VAR00008	2.7260	.58358	73
VAR00009	2.6575	.58260	73
VAR00010	2.8219	.63119	73
VAR00011	2.8630	.63059	73
VAR00012	2.8219	.56131	73
VAR00013	2.8219	.50942	73
VAR00014	2.8630	.65224	73

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	36.5068	26.226	.621	.893
VAR00002	36.7534	26.411	.644	.892
VAR00003	36.5890	27.329	.567	.895
VAR00004	36.5205	26.697	.557	.896
VAR00005	36.5753	26.164	.586	.895
VAR00006	36.5068	26.226	.621	.893
VAR00007	36.5890	26.607	.636	.893
VAR00008	36.6849	26.552	.618	.893
VAR00009	36.7534	26.411	.644	.892
VAR00010	36.5890	26.579	.558	.896
VAR00011	36.5479	26.807	.521	.897
VAR00012	36.5890	26.607	.636	.893
VAR00013	36.5890	27.329	.567	.895
VAR00014	36.5479	26.334	.575	.895

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
39.4110	30.607	5.53232	14

Scale: Kepribadian B

Case Processing Summary

	N	%
Valid	73	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	14

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.6027	.63987	73
VAR00002	2.5205	.70926	73
VAR00003	2.4384	.66638	73
VAR00004	2.6575	.55825	73
VAR00005	2.4795	.64785	73
VAR00006	2.6986	.70089	73
VAR00007	2.6849	.74306	73
VAR00008	2.5342	.80073	73
VAR00009	2.6301	.58942	73
VAR00010	2.6027	.70198	73
VAR00011	2.5616	.64520	73

VAR00012	2.3699	.71699	73
VAR00013	2.3973	.77710	73
VAR00014	2.4247	.62178	73

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	33.0000	27.306	.370	.840
VAR00002	33.0822	25.438	.594	.827
VAR00003	33.1644	26.334	.499	.833
VAR00004	32.9452	27.719	.367	.840
VAR00005	33.1233	27.304	.364	.841
VAR00006	32.9041	25.699	.562	.829
VAR00007	32.9178	25.771	.512	.832
VAR00008	33.0685	24.898	.582	.827
VAR00009	32.9726	27.944	.304	.844
VAR00010	33.0000	25.250	.630	.824
VAR00011	33.0411	25.901	.589	.827
VAR00012	33.2329	25.876	.521	.831
VAR00013	33.2055	26.443	.393	.840

VAR00014	33.1781	26.898	.450	.836
----------	---------	--------	------	------

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
35.6027	30.187	5.49429	14



