

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN  
KARIR DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI  
RUMAH SAKIT UMUM BANDUNG MEDAN**

**TESIS**

**OLEH**

**RURI REGITA BR GINTING**

**NPM. 201804020**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI**

**PROGRAM PASCA SARJANA**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/1/23

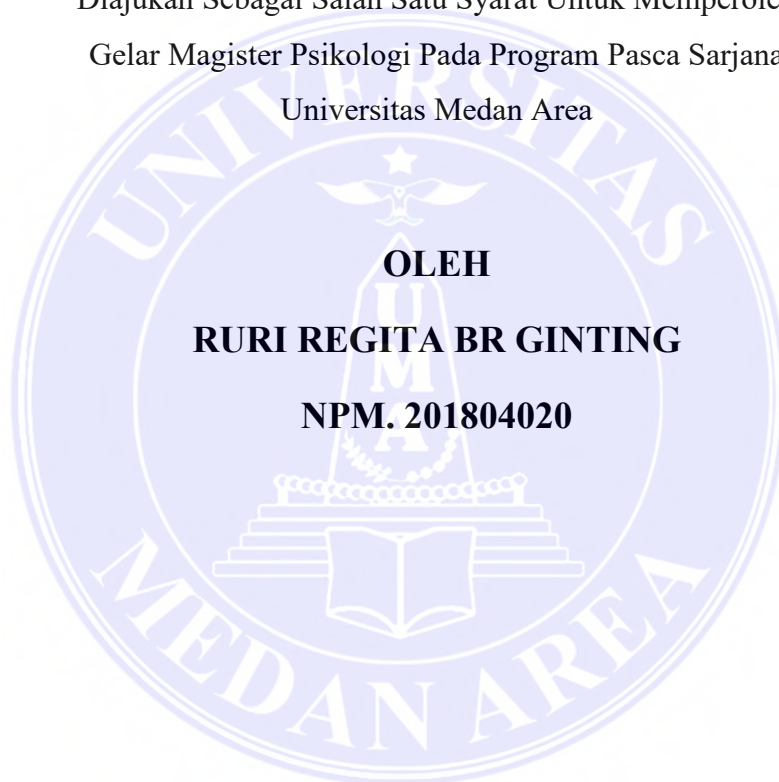
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From ([repository.uma.ac.id](https://repository.uma.ac.id))4/1/23

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN  
KARIR DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI  
RUMAH SAKIT UMUM BANDUNG MEDAN**

**TESIS**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Magister Psikologi Pada Program Pasca Sarjana  
Universitas Medan Area



**OLEH  
RURI REGITA BR GINTING  
NPM. 201804020**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

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

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul** : Hubungan Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir  
Dengan Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit  
Umum Bandung Medan  
**Nama** : Ruri Regita Br Ginting  
**Npm** : 201804020

**Menyetujui**

**Pembimbing I**



**Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog**

**Pembimbing II**



**Dr. Siti Aisyah S.Psi, M.Psi**

**Ketua Program Studi**

**M. Psiologi**  


**Dr. Rahmi Lubis., M.Psi, Psikolog**

**Direktur**



**Dr. Astuti Kuswar, MS**

**Telah diuji pada tanggal 19 September 2022**

**Nama : Ruri Regita Br Ginting**

**Npm : 201804020**

**Panitia Penguji Tesis:**

**Ketua : Dr. Suryani Hardjo, MA, Psikolog**

**Sekretaris : Dr. Salamiah Sari Dewi, M. Psi**

**Pembimbing I : Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog**

**Pembimbing II : Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi**

**Penguji Tamu : Dr. Khairina Siregar, M.Psi**

## PERNYATAAN

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

Medan, 19 September 2022

Yang menyatakan,

Ruri Regita Br Ginting



Dipindai dengan CamScanner

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ruri Regita Br Ginting  
NPM : 201804020  
Program Studi : Magister Psikologi  
Fakultas : Pascasarjana  
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

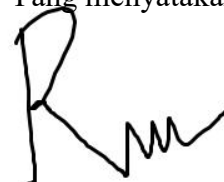
**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN STRES KERJA  
PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM BANDUNG MEDAN**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan  
Pada tanggal : 19 September 2022

Yang menyatakan



**Ruri Regita Br Ginting**

## KATA PENGANTAR

Terpujilah Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan anugerah-Nya sehingga tesis ini dapat diselesaikan oleh penulis. Tesis dengan judul “Hubungan Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir dengan Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Umum Bandung Medan” merupakan syarat untuk memperoleh gelar di Magister Psikologi pada program pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa tesis ini tidak terlepas dari kekurangan karena keterbatasan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya saran dan kritik untuk membangun dan memperbaiki tesis ini. Penulis berharap tesis ini bermanfaat khususnya bagi lembaga pendidikan yang menerapkan sistem pembelajaran integrasi. Atas segala perhatiannya penulis mengucapkan terima kasih.

Medan, 30 September 2022

Penulis

Ruri Regita Br Ginting

NPM 201804020

## UCAPAN TERIMAKASIH

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan anugerah-Nya sehingga tesis dengan judul “Hubungan Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir dengan Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Umum Bandung Medan” dapat diselesaikan. Dalam penyusunan tesis ini, penulis memperoleh dukungan dan bantuan secara moril maupun materil dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terimakasih disampaikan kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng., M.Sc.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, M.S.
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Dr. Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi, Psikolog
4. Komisi pembimbing Dr. Risydah Fadillah, S.Psi M.Psi, Psikolog dan Dr Siti Aisyah S.Psi, M.Psi. Terimakasih untuk semua arahan dan dukungan selama penulisan tesis ini.
5. Ibu Dr Khairina Siregar, M.Psi selaku sekretaris yang memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.
6. Seluruh tenaga pendidik dan kependidikan yang bertugas di Universitas Medan Area.



7. Kepada kedua orangtua penulis, ayah Rusman Ginting dan ibu Sri Bantangena Kaban STr.Keb serta adik penulis Bripda Reimanda Zepanta Ginting yang selalu memberikan dukungan serta mendoakan penulis.
8. Direktur serta pihak manajemen Rumah Sakit Umum Bandung Medan yang memberikan izin untuk melaksanakan penelitian.
9. Kepada seluruh staf khususnya para perawat di Rumah Sakit Umum Bandung Medan yang telah berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian.
10. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area angkatan 2020.

Penulis berharap tesis ini bermanfaat bagi semua pihak. Semoga Tuhan membalaskan segala kebaikan dan bantuan yang telah penulis terima. Amin.

Medan, 30 September 2022

Penulis

Ruri Regita Br Ginting

NPM 201804020

## ABSTRAK

**Ruri Regita Br Ginting. Hubungan Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir dengan Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Umum Bandung Medan. Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area. 2022.**

Secara empirik, penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara iklim organisasi dan pengembangan karir dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bandung Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah 118 orang perawat dan yang menjadi sampel sebanyak 87 orang dimana pengambilan sampelnya dilakukan dengan menggunakan purposive sampling. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasi dengan teknik analisis regresi berganda dimana pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah dengan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara iklim organisasi dan pengembangan karir dengan stres kerja yang dilihat dari nilai koefisien ( $R_{x_1x_2y}$ ) = 0,742 dengan  $P 0,000 < 0,05$ . Kontribusi iklim organisasi dan pengembangan karir dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,550 atau sebesar 55%. (2) Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara iklim organisasi dengan stres kerja yang dilihat dari nilai koefisien ( $R_{x_1y}$ ) = -0,668 dengan  $P 0,000 < 0,05$ . Kontribusi iklim organisasi dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,446 atau sebesar 44,6 %. (3) Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara pengembangan karir dengan stres kerja yang dilihat dari nilai koefisien ( $R_{x_2y}$ ) = -0,523 dengan  $P 0,000 < 0,05$ . Kontribusi pengembangan karir dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,273 atau sebesar 27,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan pengembangan karir dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bandung Medan.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, Stres Kerja

## ABSTRACT

**Ruri Regita Br Ginting. The correlation between Organizational Climate and Career Development with Work Stress on Nurses at Bandung General Hospital Medan. Master of Psychology, Medan Area University. 2022.**

*Empirically, this study was aimed to see the correlation between Organizational Climate and Career Development with Work Stress on Nurses at Bandung General Hospital Medan. The population in this study was 118 nurses and the sample was 87 respondents where the sample was taken using purposive sampling. This type of research is a quantitative research with multiple regression analysis technique where the data collection uses questionnaire that is processed by the SPSS program. The results showed that: (1) There was a significant negative correlation between Organizational Climate and Career Development with Work Stress, the coefficient value ( $R_{x1x2y}$ ) = 0,742 and  $p = 0,000 < 0,05$ . The contribution of climate organizational and career development could be seen from the coefficient of determination ( $R^2$ ) = 0,550 or 55 %. (2) There was a significant negative correlation between climate organizational with work stress where the coefficient value ( $R_{xy}$ ) = -0,668 with  $p = 0,000 < 0,05$ . The contribution of climate organizational could be seen from the coefficient of determination ( $R^2$ ) = 0,446 or 44,6 %. (3) There was a significant negative correlation between career development and work stress where the coefficient value ( $R_{xy}$ ) = -0,523 with  $p = 0,000 < 0,05$ . The contribution of career development could be seen from the coefficient of determination ( $R^2$ ) = 0,273 or 27,3 %. Thus, it can be concluded that there was a significant correlation between Organizational Climate and Career Development with Work Stress on Nurses at Bandung General Hospital Medan.*

*Key Words: Climate Organizational, Career Development, Work Stress*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	9
1.3. Rumusan Masalah.....	11
1.4. Tujuan Penelitian.....	11
1.5. Manfaat Penelitian.....	11
A. Manfaat Teoritis.....	12
B. Manfaat Praktis.....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Kerangka Teori.....	14
2.1.1. Stres Kerja.....	14
2.1.1.1. Pengertian Stres Kerja.....	14
2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	15
2.1.1.3. Aspek-Aspek Stres Kerja.....	20

2.1.1.4. Ciri-Ciri Stres Kerja.....	22
2.1.1.5. Dampak Stres Kerja.....	27
2.1.1.6. Klasifikasi Stres Kerja.....	28
2.1.2. Iklim Organisasi.....	31
2.1.2.1. Pengertian Iklim Organisasi.....	31
2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi.....	32
2.1.2.3. Aspek-Aspek Iklim Organisasi.....	35
2.1.2.4. Dimensi Iklim Organisasi.....	37
2.1.3. Pengembangan Karir.....	40
2.1.3.1. Pengertian Pengembangan Karir.....	40
2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir.....	41
2.1.3.3. Aspek-Aspek Pengembangan Karir.....	47
2.1.3.4. Indikator Pengembangan Karir.....	53
2.1.3.5. Manfaat Pengembangan Karir.....	55
2.1.3.6. Bentuk Pengembangan Karir.....	56
2.2. Hubungan Iklim Organisasi Dengan Stres Kerja.....	58
2.3. Hubungan Pengembangan Karir Dengan Stres Kerja.....	61
2.4. Hubungan Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Dengan Stres Kerja.....	65
2.5. Kerangka Konseptual.....	72
2.6. Hipotesis.....	73
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Desain Penelitian.....	74
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	74
3.3. Identifikasi Penelitian.....	74
3.4. Definisi Operasional.....	75

3.5. Populasi dan Sampel.....	77
3.6. Teknik Pengambilan Sampel.....	80
3.7. Metode Pengumpulan Data.....	81
3.8. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	84
3.9. Analisis Data.....	85
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Orientasi Kancan Penelitian.....	87
4.1.1. Profil Tempat Penelitian.....	87
4.1.2. Perawat.....	92
4.1.2.1. Pengertian Perawat.....	92
4.1.2.2. Peran Perawat.....	93
4.2. Persiapan Penelitian.....	94
4.2.1. Persiapan Administrasi.....	94
4.2.2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	95
4.2.2.1. Skala Iklim Organisasi.....	95
4.2.2.2. Skala Pengembangan Karir.....	96
4.2.2.3. Skala Stres Kerja.....	98
4.2.3. Uji Coba Alat Ukur.....	99
4.2.3.1. Hasil Uji Coba Skala Iklim Organisasi.....	100
4.2.3.2. Hasil Uji Coba Skala Pengembangan Karir.....	102
4.2.3.3. Hasil Uji Coba Skala Stres Kerja.....	103
4.3. Pelaksanaan Penelitian.....	104
4.4. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	106
4.4.1. Uji Asumsi.....	107
4.4.1.1. Uji Normalitas Sebaran.....	107
4.4.1.2. Uji Linearitas.....	108
4.4.2. Hasil Uji Hipotesis.....	109

4.4.3. Analisis Regresi.....	115
4.4.4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	116
4.4.4.1. Mean Hipotetik.....	116
4.4.4.2. Mean Empirik.....	116
4.4.4.3. Kriteria.....	117
4.5. Pembahasan.....	120
4.5.1. Hubungan Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir pada Perawat di Rumah Sakit Bandung Medan.....	120
4.5.2. Hubungan Iklim Organisasi dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Bandung Medan.....	123
4.5.3. Pengembangan Karir dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Bandung Medan.....	125
<b>BAB V Simpulan dan Saran</b>	
5.1. Simpulan.....	128
5.2. Saran.....	129
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>131</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>136</b>

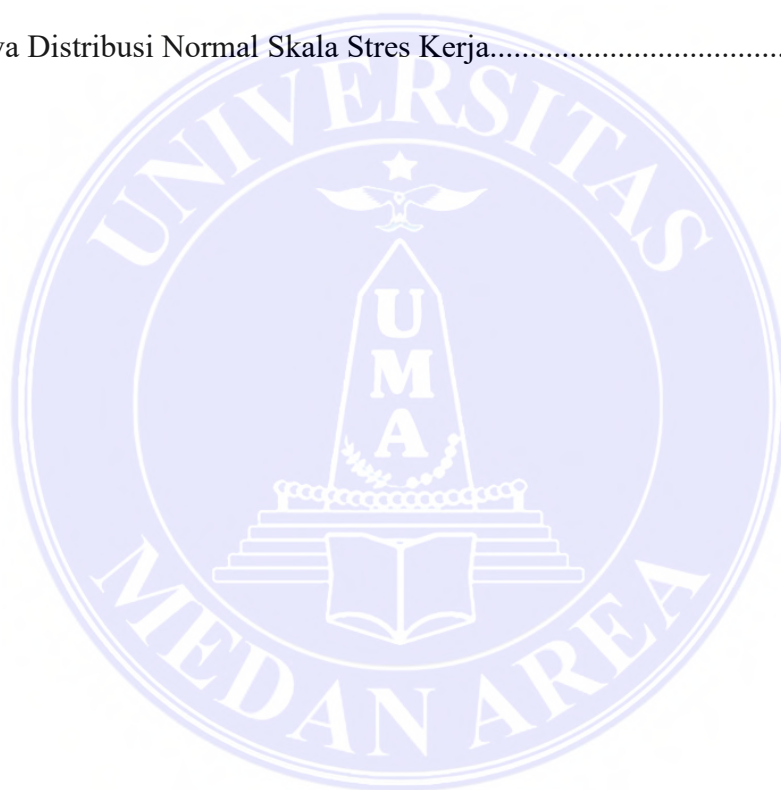
## DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
3.1. Skala Stres Kerja.....	75
3.2. Skala Iklim Organisasi.....	76
3.3. Skala Pengembangan Karir.....	77
3.4. Daftar Jumlah Perawat di Rumah Sakit Umum Bandung .....	78
3.5. Klasifikasi Tingkat Stres.....	79
3.6. Deskripsi Pengambilan Sampel.....	81
4.1. Daftar Pegawai Medis dan Non Medis.....	90
4.2. Distribusi Skala Iklim Organisasi Sebelum Uji Coba.....	95
4.3. Distribusi Skala Pengembangan Karir Sebelum Uji Coba.....	97
4.4. Distribusi Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba.....	98
4.5. Distribusi Penyebaran Aitem-Aitem Pernyataan Skala Iklim Organisasi Setelah Uji Coba.....	101
4.6. Distribusi Penyebaran Aitem-Aitem Pernyataan Skala Pengembangan Karir Setelah Uji Coba.....	102
4.7. Distribusi Penyebaran Aitem-Aitem Pernyataan Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba.....	104
4.8. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	108
4.9. Rangkuman Hasil Uji Linearitas.....	109
4.10. Tabel Interpretasi Kekuatan Hubungan Antar Variabel.....	111
4.11. Hasil Analisis Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir dengan Stres Kerja.....	111
4.12. Hasil Analisis Iklim Organisasi dengan Stres Kerja.....	113
4.13. Hasil Analisis Pengembangan Karir dengan Stres Kerja.....	114
4.14. Tabel Analisis Regresi.....	115
4.15. Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....	118



## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
1. Kerangka Konseptual.....	72
2. Kurva Distribusi Normal Skala Iklim Organisasi.....	119
3. Kurva Distribusi Normal Skala Pengembangan Karir.....	119
4. Kurva Distribusi Normal Skala Stres Kerja.....	120



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	HALAMAN
A. Analisis Uji Validitas Dan Reliabilitas Skala Iklim Organisasi.....	136
B. Analisis Uji Validitas Dan Reliabilitas Skala Pengembangan Karir.....	139
C. Analisis Uji Validitas Dan Reliabilitas Skala Stres Kerja.....	142
D. Analisis Uji Normallitas.....	146
E. Uji Linearitas Iklim Organisasi Dan Stres Kerja.....	152
F. Uji Linearitas Pengembangan Karir Dan Stres Kerja.....	154
G. Analisis Uji Regresi Berganda.....	156
H. Uji Korelasi.....	158
I. Skala Iklim Organisasi.....	160
J. Skala Pengembangan Karir.....	168
K. Kuesioner Screening Stres Kerja.....	171
L. Skala Stres Kerja.....	174
M. Tryout Skala Iklim Organisasi.....	181
N. Tryout Skala Pengembangan Karir.....	184
O. Tryout Skala Stres Kerja.....	186
P. Screening Skala Stres Kerja.....	188
Q. Tabulasi Responden Skala Iklim Organisasi.....	193
R. Tabulasi Responden Skala Pengembangan Karir.....	197
S. Tabulasi Responden Skala Stres Kerja.....	202
T. Surat Keterangan Bukti Penelitian.....	209



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Masyarakat membentuk suatu negara tentunya memiliki suatu tujuan dan harapan. Suatu negara diharapkan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat sehingga negara tersebut dapat menjalankan fungsinya sebagaimana mestinya. Salah satu kebutuhan masyarakat adalah kebutuhan akan kesehatan. Hal ini telah diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 28 H ayat 1 yang berisikan bahwa setiap individu berhak untuk hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan.

Salah satu sarana dalam memberikan pelayanan kesehatan adalah rumah sakit. Rumah sakit diharapkan memberikan pelayanan bermutu kepada pasien dengan tujuan sebagai tolak ukur bagi keberhasilan pelayanan kesehatan dalam negara (Widianti et al, 2017).

Rumah sakit hendaknya mampu memberikan pelayanan yang baik dan juga memuaskan kepada pasien. Hal ini agar pasien merasa senang dan puas menerima pelayanan di rumah sakit. Dalam menciptakan pelayanan yang baik, tentu saja sumber daya manusia dalam rumah sakit ikut dilibatkan. Sumber daya manusia yang ada di antaranya adalah dokter, perawat, bidan, analisis kesehatan dan juga tenaga non medis lainnya seperti petugas keamanan, staf administrasi, dan lain sebagainya.

Tugas dan tanggung jawab dari pegawai medis seperti dokter, perawat, bidan dapat dilihat dari standar penilaian kinerja (Anfal, 2020). Tugas jabatan dari dokter ialah melakukan pelayanan medik umum rawat jalan, membuat catatan medik pasien rawat jalan, melakukan tindakan khusus oleh dokter umum. Sedangkan tugas jabatan dari bidan yaitu melakukan pelayanan kebidanan, melakukan pemeriksaan fisik klien/pasien pada kasus patologis kegawatdaruratan kebidanan, melakukan kolaborasi dengan tim kesehatan lain pada kasus patologis dengan penyakit penyerta. Tugas jabatan dari perawat yaitu melakukan pengkajian keperawatan dasar pada kelompok, perawatan luka, melakukan bantuan/partisipasi kesehatan, melakukan tugas lapangan di bidang kesehatan.

Perawat merupakan sumber daya manusia yang ada di dalam rumah sakit, dan juga termasuk bagian terpenting dalam pelayanan kesehatan. Hal ini karena perawat berada di sisi pasien selama dua puluh empat jam sehari selama pasien dirawat di dalam rumah sakit. Perawat juga melakukan pendampingan dalam memberikan asuhan keperawatan pasien yang sedang sakit. Namun, dengan banyaknya tuntutan yang diberikan oleh pasien yang dirawat serta saat menghadapi pasien dalam kondisi kritis seringkali membuat perawat merasa stres (Afra & Ardia Putra, 2017). Stres pada perawat bisa diakibatkan karena kelelahan fisik dan mental, dapat juga datang dari sisi keluarga pasien, rekan kerja yang tidak sejalan, dan dokter yang cenderung arogan.

Menurut Mangkunegara (2013) stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan tertentu. Menurut Beehr dan Newman (Waluyo, 2009) seseorang yang mengalami stres dapat ditandai dengan

ciri fisik yaitu mengalami sakit kepala, ketegangan pada otot, mengalami gangguan tidur, mengalami gangguan lambung, mengalami gangguan pernapasan, mengalami kelelahan secara fisik. Sedangkan ciri psikologisnya yaitu mengalami kecemasan, ketegangan, merasa sensitif dan mudah tersinggung, menarik diri dari lingkungan, merasa terasing dan terkucilkan dari lingkungan, merasa marah, kesal, dan mudah menyimpan dendam, kehilangan konsentrasi dan fokus dalam bekerja serta merasa bosan dalam bekerja. Sedangkan pada ciri perilaku yaitu menunda dan menghindari pekerjaan, menurunnya prestasi dan produktivitas dalam bekerja, sering absen dalam bekerja, perilaku makan yang tidak normal dan menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga maupun dengan teman.

Peneliti melakukan observasi dengan perawat di Rumah Sakit Umum Bandung Medan. Peneliti melihat perawat merasa cemas dan gelisah ketika menghadapi kemarahan pasien yang sudah terlalu lama menunggu dokter datang. Perawat tersebut berulang kali mencoba menghubungi dokter namun belum juga mendapatkan balasan. Perawat tersebut terlihat beberapa kali menghela napas dan berjalan bolak balik sambil terus mencoba menghubungi dokter. Peneliti juga melihat perawat yang berada di *nurse station* terlihat kesal karena berulang kali dipanggil keluarga pasien ke ruangan karena pasien mengeluh sakit.

Peneliti melakukan wawancara dengan bagian personalia dan didapatkan informasi bahwa para perawat masih banyak yang sering tidak fokus dan konsentrasi dalam bekerja. Hal ini terlihat dari seringnya terjadi kesalahan dalam penginputan obat pasien ke dalam sistem. Perawat juga sering lupa dalam melengkapi status perawatan pasien. Perawat juga sering menunda-nunda untuk

menyiapkan status perawatan pasien sehingga harus terus didesak agar cepat menyelesaikan pekerjaannya. Melalui data absensi perawat, peneliti melihat bahwa masih terdapat perawat yang sering tidak hadir bekerja tanpa adanya pemberitahuan (absen) dan juga tidak mencari penggantinya.

Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa perawat di Rumah Sakit Umum Bandung Medan yang menyatakan bahwa perawat merasa beban kerja yang diberikan semakin banyak sehingga menyebabkan kelelahan kepada perawat. Perawat tersebut mengaku mengalami sakit kepala, gangguan lambung dan otot leher terasa tegang karena dirasa banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan. Beberapa perawat pernah dirawat di rumah sakit akibat kelelahan dalam bekerja. Perawat yang mendapat shift malam juga sering kali merasa marah, frustrasi dan kesal karena harus bolak balik ke kamar pasien karena pasien mengeluhkan penyakitnya dan mengeluh tidak bisa tidur kepada perawat. Keterbatasan beberapa fasilitas rumah sakit juga membuat perawat harus meminjam alat ke *nurse station* lain. Hal ini menyebabkan perawat merasa stres peralatan pekerjaan yang masih kurang memadai.

Melalui hasil wawancara dengan petugas di apotik, didapat data bahwa beberapa perawat meminta obat sakit kepala dan obat lambung dengan keluhan merasa sakit kepala, nyeri pada perut saat sedang mengerjakan pekerjaan. Para perawat juga beberapa kali mengaku merasa sakit kepala, kesal bahkan merasa emosi saat menghadapi keluarga pasien yang marah-marrah kepada perawat karena keluhan sakit dari pasien. Perawat juga merasa bosan dan jenuh dengan

pekerjaannya, serta merasa tidak puas dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena pekerjaan yang dianggap monoton oleh perawat.

Melalui hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa beberapa perawat di Rumah Sakit Umum Bandung Medan mengalami stress kerja dengan kriteria mengalami sakit kepala, mengalami tegang otot, mengalami kelelahan, mengalami kecemasan, mengalami gangguan lambung, merasa kesal, marah, frustrasi, kehilangan konsentrasi dalam bekerja, merasa bosan dalam bekerja, sering absen dan sering menunda pekerjaan. Stres kerja yang dirasakan pada perawat tentu saja akan mempengaruhi kinerjanya. Perawat tidak mampu memberikan pelayanan maksimal yang bermutu kepada pasien jika merasa stres dalam bekerja. Stres kerja juga dapat menyebabkan seseorang merasakan kelelahan. Hal ini disebabkan oleh karena adanya berbagai tuntutan akan tenaga dan kesanggupan individu sehingga berdampak pada kondisi psikologis berupa kelelahan emosional, depresionalisasi, dan menurunnya tingkat prestasi individu.

Stres kerja dapat disebabkan oleh pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, iklim organisasi, dan juga hubungan di dalam organisasi (Vandiya & Arum Atikariena, 2018). Stres kerja yang dirasakan oleh perawat di Rumah Sakit Umum Bandung Medan terkait dengan iklim organisasi. Menurut Villeneuve dan Gingras (Rahman, 2013) iklim organisasi adalah persepsi anggota tentang bagaimana mereka diperlakukan oleh organisasi mereka. Perawat di rumah sakit umum Bandung merasa kesal dan marah ketika dokter datang terlambat dan tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan yang berakibat pasien meluapkan kekesalannya kepada perawat. Perawat juga merasa gelisah saat



mencoba untuk menghubungi dokter namun tidak mendapat balasan sedangkan pasien sudah mendesak karena terlalu lama menunggu dokter.

Peraturan yang cenderung berubah-ubah dalam rumah sakit juga menyebabkan perawat merasa takut dan khawatir jika harus mengambil suatu tindakan. Perawat merasa takut jika salah mengambil tindakan maka akan mendapat sanksi dari organisasi. Perawat yang berada di rumah sakit juga pernah dilarikan ke IGD karena merasa kelelahan dalam bekerja. Hal ini karena para perawat dilibatkan lebih dari satu pekerjaan dan harus mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu para perawat merasa adanya pertentangan antara tugas-tugas yang dikerjakan dengan tanggung jawab yang dimiliki karena pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan *job description* perawat tersebut. Hal ini sering membuat perawat merasa kelelahan, sulit konsentrasi dan sulit fokus dengan satu pekerjaan karena harus melakukan beberapa pekerjaan.

Perawat merasa atasan kurang mampu menunjukkan kepedulian serta kurang mampu merangkul para bawahan. Hal ini dilihat ketika perawat mengalami permasalahan dan kesulitan dalam bekerja, namun atasan tidak memberikan alternatif solusi kepada perawat. Perawat yang tidak mendapat solusi merasa tertekan, di satu sisi bingung terhadap solusi yang belum ditemukan, di satu sisi atasan mendesak agar permasalahan dapat cepat diselesaikan. Perawat juga merasa panik ketika pasien memerlukan alat *suction* sedangkan alatnya tidak tersedia di setiap unit sehingga pegawai harus meminjam ke tim lain. Terlihat perawat merasa gelisah mendatangi setiap tim untuk meminjam alat *suction* karena keterbatasan alat/ fasilitas padahal pasien saat itu sedang membutuhkannya.

Perawat merasakan hubungan antar sesama rekan kerja belum terjalin dengan baik. Ketika terjadi suatu permasalahan dalam suatu tim kerja, maka perawat merasa teman satu tim nya tidak dapat diajak kerjasama dan cenderung menyalahkan satu sama lain jika terjadi kesalahan. Teman satu tim yang absen dan tidak mencari penggantinya juga menimbulkan perasaan frustrasi, marah, sakit kepala pada perawat terutama saat banyaknya pasien yang harus ditangani.

Kondisi seperti ini membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja karena iklim organisasi yang dianggap kurang mendukung. Ketika iklim organisasi tidak mendukung, maka dapat memicu stress kerja pada perawat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Florencia Putri Angelina dan Ika Zenita Ratnaningsih (Angelina & Ika 2016) dalam jurnal berjudul Hubungan Iklim Organisasi Dengan Stres Kerja Pada Anggota Sat Lantas Polrestabes Semarang menunjukkan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi stress kerja. Melalui penelitian ini didapat hasil bahwa anggota Sat Lantas mengalami stress karena adanya perputaran shift kerja, kurangnya waktu untuk keluarga, adanya tekanan politik, dan fasilitas yang kurang memadai yang akhirnya memicu para pegawai mengalami stres kerja.

Selain iklim organisasi, pengembangan karir yang tidak jelas juga memicu stres kerja perawat. Menurut Sudiro, 2007 (Wahyuni, 2014) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Perawat merasa ketidakpuasan dalam bekerja terkait dengan kepuasan karir yang didapatkan. Perawat merasa belum puas dalam pengembangan karirnya. Perawat merasa bosan dan jenuh dalam bekerja karena

tidak adanya pengembangan karir sehingga perawat merasa pekerjaan tersebut monoton dalam jangka waktu yang cukup lama.

Perawat juga merasa kesal ketika organisasi dianggap tidak adil dalam perlakuan pengembangan karir. Perawat yang sudah lama bekerja dengan kinerja yang baik tidak dilakukan promosi jabatan, namun perawat yang belum lama bekerja malah diberikan posisi yang lebih tinggi. Perawat juga tidak mengetahui secara transparan bagaimana prosedur dalam kenaikan jabatan. Perawat juga jarang mendapat pelatihan guna pengembangan keterampilan perawat. Perawat juga merasa kurangnya kepedulian atasan dalam hal memberikan *feedback* berupa *reward* serta memberikan dukungan untuk dapat naik jabatan. Hal ini memicu perawat merasa tertekan, frustrasi, dan kesal sehingga menimbulkan stress kerja.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri Utami, Ida Wahyuni dan Ekawati (Utami & Ida, 2017) dalam jurnal yang berjudul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Dan Pengendalian Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di Bagian Cargo PT Angkasa Pura Logistik Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat menyebabkan stress kerja. Melalui penelitian ini didapat hasil bahwa karyawan mengalami stres karena karir tidak naik serta pemimpin tidak mendukung karyawan untuk dapat naik jabatan. Karyawan yang tidak mendapatkan pengembangan karir (naik jabatan) merasa jenuh, bosan, tidak puas dalam bekerja, dimana terdapat hubungan negatif dengan asumsi semakin tinggi pengembangan karir maka semakin rendah stress karyawan, demikian sebaliknya semakin negatif pengembangan karir semakin tinggi stress karyawan.

Jika dibiarkan terus menerus, stres kerja dapat mengakibatkan dampak yang negatif. Dampak yang muncul ketika pegawai mengalami stres kerja adalah kinerja pegawai yang menurun, motivasi karyawan yang rendah, menurunnya tingkat produktivitas dan juga dapat menyebabkan burnout pada karyawan

Melalui latar belakang yang telah diuraikan mulai dari fenomena, hasil observasi dan wawancara yang juga telah dihubungkan dengan teori yang telah dipaparkan bahwa iklim organisasi dan pengembangan karir dapat menyebabkan stress kerja pada perawat, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai Hubungan Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir dengan Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Umum Bandung Medan.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dalam memberikan pelayanan kesehatan yang baik, tentunya peran sumber daya manusia yang terdapat di rumah sakit perlu diperhatikan. Perawat merupakan sumber daya manusia terbesar di rumah sakit yang mempunyai peran penting dalam menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Menurut Wong et al (Runtu, 2018) individu yang bekerja sebagai perawat identik dengan stress kerja, turnover yang tinggi, dan ketidakpuasan dalam bekerja. Hal ini juga senada dengan apa yang dikatakan oleh Auerbach & Gramling (1998) bahwa perawat memiliki tingkat stress yang lebih tinggi. Tingkat stres kerja yang tinggi, yang dialami oleh perawat yang bekerja di rumah sakit menimbulkan yang negatif dan dapat meimbulkan kerugian bagi individu tersebut.

Berdasarkan fenomena yang terdapat di lapangan, masih terdapat pegawai yang mengalami stress kerja ditandai dengan adanya perasaan cemas, gelisah,

takut, merasa marah, kesal, bingung, merasa bosan dalam bekerja, merasa tidak puas dalam bekerja, sakit kepala, mengalami perasaan tertekan. Hal ini disebabkan karena kurangnya kepedulian pemimpin kepada karyawan, kurangnya umpan balik yang diberikan kepada karyawan, adanya pertentangan antara tugas-tugas yang dikerjakan dengan tanggung jawab yang dimiliki karena pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan *job description* pegawai, perawat merasa beban kerja yang semakin banyak, aturan organisasi masih sering berubah-ubah, kurangnya kerja sama antar kelompok serta fasilitas yang tersedia masih kurang memadai membantu pegawai dalam bekerja. Hal ini terkait dengan iklim organisasi. Iklim organisasi yang kurang baik dan kurang mendukung pegawai dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga dapat menyebabkan stres kerja pada pegawai. Selain itu, stres pada pegawai terkait juga dengan masalah pengembangan karir. Masih terdapat pegawai yang merasa promosi jabatan tidak terlaksana dengan baik. Kriteria promosi juga tidak didasarkan pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara langsung dikalangan pegawai. Pegawai juga jarang mendapat pelatihan-pelatihan yang akan menambah kemampuan dan pengetahuan karyawan.

Pegawai yang mengalami stres kerja jika tidak dapat diatasi, maka akan berdampak buruk kepada kesehatan individu itu sendiri. Stres kerja juga dapat mengakibatkan pengaruh kepada kualitas pelayanan kepada pasien. Bahkan ketika seorang perawat mengalami stres kerja dan stres kerja tidak dapat dikelola dengan baik, maka dapat membahayakan pasien (Runtu, 2018).

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1.3.1. Apakah ada hubungan iklim organisasi dan pengembangan karir dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bandung Medan?
- 1.3.2. Apakah ada hubungan iklim organisasi dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bandung Medan?
- 1.3.3. Apakah ada hubungan pengembangan karir dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bandung Medan?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dan pengembangan karir dengan stress kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bandung Medan
- 1.4.2. Untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan stress kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bandung Medan
- 1.4.3. Untuk mengetahui hubungan pengembangan karir dengan stress kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bandung Medan

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini, maka diharapkan dapat memberi manfaat baik dari segi teoritis maupun dari segi praktis sebagai berikut:

- 1.5.1. Manfaat Teoritis

- Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan terutama dibidang Psikologi khususnya Psikologi Industri Organisasi
- Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan refrensi dibidang Psikologi Industri Organisasi khususnya yang berkaitan dengan iklim organisasi, pengembangan karir dan stres kerja pada perawat di rumah sakit.

#### 1.5.2. Manfaat Praktis

- Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan berupa informasi yang berkaitan dengan iklim organisasi, pengembangan karir dan stress kerja. Serta dapat menjadi acuan dalam menemukan solusi untuk mengurangi tingkat stress kerja yang dialami oleh para perawat dengan cara memberikan reward, umpan balik terkait pekerjaan perawat, menunjukkan kepedulian atas masalah dan masukan perawat, pemberian pelatihan bagi pegawai dan juga memberikan kesempatan promosi jabatan bagi pegawai.

- Bagi Keluarga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi keluarga untuk memberikan dukungan kepada perawat agar dapat menjadi suatu motivasi bagi perawat dalam menjalankan pekerjaan dan juga untuk mengurangi tingkat stress yang dirasakan.

- Bagi Subjek Penelitian

Bagi subjek penelitian, penelitian ini diharapkan mampu menjadi pedoman saat merasa stres dalam bekerja. Ketika merasa stres dalam melakukan suatu pekerjaan, dapat menekan rasa stres tersebut dengan baik melalui teknik relaksasi dan pernafasan.





## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1. Stres Kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Stres Kerja**

Menurut Robbins & Judge (2011; Sukoco & M. Ridha, 2018) stres kerja yaitu suatu kondisi yang dirasakan karyawan, yang dapat diakibatkan oleh beban kerja yang berlebihan, waktu yang sedikit, perasaan susah, dan ketegangan emosional yang menghambat kinerja karyawan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2013) stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan tertentu yang biasanya ditunjukkan dengan adanya gangguan pada fisik, gangguan pada psikologis serta adanya gangguan pada perilaku seseorang. Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang dirasa tidak menyenangkan yang akan menekan diri dan jiwa seseorang, jika tidak diatasi dapat menyebabkan masalah kesehatan (Putri & Fetty Poerwita, 2020)

Menurut Lazarus & Folkman (Rikardo & Febsri Susanti, 2019) stres adalah suatu kejadian atau peristiwa dimana tuntutan lingkungan dan/atau tuntutan internal (fisiologis/psikologis) menuntut atau melebihi sumber daya adaptif individu. Stres kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang tidak menyenangkan yang dirasakan oleh individu akibat dari ada yang membebaninya (Massie et al, 2018).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan (Veithzal, 2015). Stres kerja merupakan konsekuensi dari kegagalan tubuh manusia dalam hal merespon dengan tepat ancaman emosional dan fisik terhadap organisme, baik yang aktual maupun yang dibayangkan (Dharmayasa & I Gusti Ayu Dewi Adnyani, 2020).

Melalui teori-teori yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan kondisi tertekan yang dihadapi oleh karyawan yang ditandai oleh adanya gangguan pada fisik, psikologis serta perilaku yang akan menghambat kinerja seseorang, mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi karyawan, biasanya dapat diakibatkan karena beban kerja yang berlebihan, waktu yang sedikit, serta ketegangan emosional.

#### **2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut Stranks, 2005 (Vandiya & Arum Atikariena, 2018) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja :

##### **A. Pekerjaan**

Pekerjaan yang terlalu banyak akan menimbulkan stress bagi karyawan. Banyaknya pekerjaan yang digunakan melebihi kapasitas kemampuan karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam ketegangan tinggi.

##### **B. Peran dalam Organisasi**

Termasuk konflik peran dan ambiguitas jabatan. Ada sebuah penelitian menarik tentang stres kerja menemukan bahwa sebagian besar pekerja

yang bekerja diperusahaan yang sangat besar atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stres karena konflik peran. Mereka stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen.

#### C. Pengembangan Karir

Setiap orang pasti punya harapan-harapan ketika mulai bekerja disuatu perusahaan atau organisasi. Namun pada kenyataan impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karier yang baik sering kali tidak terlaksana. Alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidakjelasan sistem pengembangan karier dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena sudah tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan.

#### D. Iklim Organisasi

Iklim organisasi atau suasana kerja dapat bersifat tampak mata atau fisik dan dapat pula bersifat tidak tampak mata atau emosional. Iklim organisasi merupakan gabungan persepsi-persepsi, mengenai peristiwa hubungan interpersonal, perilaku manusiawi, respon pegawai terhadap pegawai lain, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi. Iklim organisasi merupakan gabungan persepsi-persepsi, mengenai peristiwa hubungan interpersonal, perilaku manusiawi, respon pegawai terhadap pegawai lain, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi. Iklim organisasi akan mempengaruhi cara hidup kita, kepada

siapa kita bicara, siapa yang kita sukai, bagaimana perasaan kita, bagaimana kegiatan kerja kita, bagaimana perkembangan kita, apa yang kita ingin capai, dan bagaimana cara kita menyesuaikan diri dalam organisasi.

#### E. Hubungan Dalam Organisasi

Hubungan yang buruk dengan atasan, kolega, bawahan serta kesulitan dalam mendelegasikan tanggung jawab.

Menurut Hurrell, 1998 (Munandar, 2008) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi stress kerja yaitu:

##### A. Faktor Instrinsik Pekerjaan

Pekerjaan yang terlalu banyak diberikan kepada individu dapat menimbulkan stress. Pekerjaan yang terlalu sedikit juga dapat membuat individu menjadi stress. Pekerjaan yang terlalu banyak dikaitkan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugasnya. Pekerjaan yang sedikit dikaitkan dengan tidak adanya pekerjaan yang harus dikerjakan oleh individu. Faktor instrinsik pekerjaan terkait dengan beban kerja, adanya shift kerja, jam kerja, dan rutinitas.

##### 1. Beban Kerja

Beban kerja dikategorikan menjadi dua bagian, yaitu beban kerja berlebih (*over load*) dan beban kerja kurang (*under load*). Beban kerja berlebih ditandai dengan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan dalam waktu yang terbatas. Sedangkan beban kerja

kurang ditandai dengan pekerjaan yang dilakukan secara monoton sehingga dapat menimbulkan kebosanan dalam diri individu.

#### 2. Shift kerja/ Kerja Malam

Individu dengan pekerjaan yang memiliki waktu shift malam lebih sering merasakan kelelahan, mengeluh daripada individu dengan jam kerja shift pagi.

#### 3. Jam Kerja

Individu memiliki rata-rata jam kerja delapan jam per hari. Individu yang bekerja lebih dari delapan jam sehari akan mengalami resiko terkena stress dalam bekerja.

#### 4. Rutinitas

Rutinitas merupakan pekerjaan yang berulang-ulang dilakukan oleh individu yang dapat menimbulkan kebosanan.

### B. Peran Individu Dalam Organisasi

Ketika individu tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dalam suatu organisasi, maka individu tersebut akan merasa tidak nyaman dengan lingkungannya. Individu tersebut merasa perannya kurang di dalam suatu organisasi.

### C. Pengembangan Karir

Menurut Coper pengembangan karier merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih atau promosi yang kurang. Seperti promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari pada

kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan stres kerja (Umam, 2012).

#### D. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan yang baik dengan kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam menjaga kesehatan organisasi.

#### E. Struktur Organisasi

Meliputi struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pertempuran politik, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

#### F. Iklim Organisasi

Menurut Davis dan Newstrom, 2000 (Runtu, 2018), iklim organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Jika iklim organisasi kurang baik dan kurang mendukung karyawan, maka dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan stress kerja.

#### G. Tuntutan Luar Organisasi/Pekerjaan

Meliputi isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan pribadi, konflik, tuntutan perusahaan, ini semuanya adalah faktor diluar pekerjaan yang menjadi sumber stres.

#### H. Ciri Individu

Ciri individu berkaitan dengan kepribadian seseorang. Ketika membahas mengenai stress kerja, kita akan melihat bagaimana individu memandang

stres kerja sebagai suatu gangguan sehingga nantinya stress akan bergantung dengan kepribadian individu. Kepribadian dibedakan menjadi dua tipe yaitu kepribadian tipe A dan kepribadian tipe B.

Melalui pemaparan dari beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu faktor instrinsik dalam pekerjaan, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan individu dalam pekerjaan, struktur organisasi, iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi, dan ciri individu.

### **2.1.1.3. Aspek-Aspek Stres Kerja**

Menurut Schultz dan Robbins (2004) ada beberapa aspek di dalam stres kerja, yaitu:

#### **A. Aspek fisiologis**

Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala fisiologis. Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan nafas, tegang otot, mengalami gangguan tidur, mengalami gangguan lambung, menaikkan tekanan darah, mengalami tegang otot, kelelahan fisik menimbulkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung. Salah satu studi tentang stress menyebutkan bahwa stres juga dapat meningkatkan kerentanan penyakit saluran nafas dan menurunkan fungsi sistem kekebalan tubuh, hal ini terjadi terutama pada individu-individu yang memiliki tingkat keyakinan diri rendah.

## B. Aspek Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan. Ketidakpuasan kerja merupakan efek psikologis paling sederhana dan paling nyata dari stres. Namun stres juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis lain, misalnya: mudah marah, kecemasan, menyimpan dendam, kejengkelan, kejenuhan, kehilangan konsentrasi dalam bekerja, merasa tidak puas dalam bekerja, merasa terkucilkan.

## C. Aspek Perilaku

Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran, gangguan tidur, menarik diri dari lingkungan, selain itu juga perubahan dalam kebiasaan makan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.

Sedangkan menurut De Bruin (2006) terdapat tiga aspek dalam stress kerja, yaitu:

### A. Aspek Gangguan Motivasi

Aspek ini ditandai dengan adanya keinginan individu untuk bekerja di tempat lain. Hal ini diakibatkan karena individu merasa tidak bersemangat untuk menjalani hari-harinya di tempat kerja. Jika terus menerus mengalami penurunan semangat di tempat kerja, maka individu cenderung untuk bekerja di tempat lain.



## B. Aspek Kognitif

Aspek ini ditandai dengan adanya gangguan atensi atau kognitif. Individu yang mengalami gangguan kognitif akan merasa sulit untuk berkonsentrasi sehingga mengalami kesulitan untuk fokus dengan pekerjaannya. Hal ini akan mengakibatkan hasil pekerjaan yang dicapai tidak seperti yang diharapkan.

## C. Aspek Afektif

Aspek ini ditandai dengan adanya perasaan khawatir dengan pekerjaan yang dimiliki oleh individu. Seseorang yang mengalami gangguan afektif terkait pekerjaan akan merasa khawatir akan pekerjaan yang belum selesai ataupun menumpuk. Jika satu pekerjaan belum selesai, sedangkan pekerjaan lainnya sudah menunggu untuk diselesaikan, maka akan menimbulkan perasaan cemas dan tidak tenang.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli mengenai aspek stress kerja, maka dapat disimpulkan bahwa ada beberapa aspek di dalam aspek kerja yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis, aspek perilaku, aspek gangguan motivasi, aspek gangguan kognitif dan aspek gangguan afektif.

### 2.1.1.4. Ciri-Ciri Stres Kerja

Menurut Beehr dan Newman, 1999 (Waluyo, 2009) menyebutkan ciri-ciri stress yaitu:

#### A. Ciri Psikologis

1. Mengalami kecemasan, ketegangan
2. Sensitif dan mudah tersinggung

3. Menarik diri dari lingkungan
4. Merasa terasing dan terkucilkan dari lingkungan
5. Menurunnya rasa percaya diri
6. Merasa marah dan menyimpan dendam
7. Kehilangan konsentrasi dan fokus dalam bekerja
8. Merasa bosan dalam bekerja
9. Merasa ketidakpuasan kerja dalam diri individu

#### B. Ciri Fisiologis

1. Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular
2. Meningkatnya sekresi dari hormone stress (seperti adrenalin dan nonadrenalin)
3. Mengalami gangguan lambung
4. Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan
5. Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis
6. Mengalami gangguan pernapasan
7. Mengalami gangguan pada kulit
8. Mengalami sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot
9. Mengalami gangguan tidur
10. Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk resiko tinggi kemungkinan terkena kanker.

### C. Gejala Perilaku

1. Menunda dan menghindari pekerjaan
2. Menurunnya prestasi dan produktivitas dalam kerja
3. Sering tidak hadir (absen) dalam bekerja
4. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan
5. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas
6. Perilaku makan yang tidak normal (kekuarangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba
7. Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas
8. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga maupun dengan teman
9. Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri
10. Perilaku sabotase dalam pekerjaan.

Menurut Wirawan (2010) ciri-ciri orang yang mengalami stres kerja adalah sebagai berikut:

#### A. Ciri Fisik

Ciri fisik individu tersebut ialah detak jantung meningkat, tekanan darah meningkat, mulut dan kerongkongan kering, keringat dingin, sesak napas, sakit kepala, sakit perut, muka pucat, insomnia, kelelahan, kejenuhan, siklus menstruasi terganggu, nafsu makan menurun.

## B. Ciri Kognitif

Ciri kognitif individu yaitu mudah lupa akan sesuatu, cenderung memberikan penilaian buruk terhadap suatu hal, konsentrasi buruk, mudah curiga, pesimis.

## C. Ciri Afektif

Ciri ini ditandai dengan mudah marah, tidak mampu mengontrol emosi, merasa depresi, merasa frustrasi, khawatir, gelisah, gugup, mudah tersinggung

## D. Ciri Perilaku

Menurunnya kinerja, tidak mampu memecahkan suatu permasalahan, kreatifitas dan inovasi menurun, tidak toleran terhadap orang lain, menarik diri dari lingkungan, menggerutu.

Menurut Gadzella dan Masten, 1991 (Juhamzah et al, 2018) terdapat 4 ciri utama dalam stress kerja yaitu:

### A. Emosional

Gejala ini ditandai dengan ketakutan, marah, rasa bersalah dan kesedihan.

### B. Kognitif

Gejala kognitif seperti kemampuan individu untuk mengidentifikasi dan menganalisis situasi stres, kemudian memikirkan bagaimana cara yang efektif untuk mengurangi tingkat stres.

### C. Perilaku

Gejala perilaku seperti menangis, menyakiti orang lain, menyakiti diri sendiri, merokok, mudah marah kepada orang lain, percobaan bunuh diri dan memisahkan diri dari orang lain.

### D. Fisiologis

Gejala fisiologis seperti berkeringat, gagap, gemetaran, gerakan cepat, kelelahan, penurunan atau penambahan berat badan, sakit kepala, nyeri pada tubuh, reaksi pada kulit, sakit perut, masalah pernapasan, dan sakit punggung.

Melalui pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa ciri individu yang mengalami stress kerja yaitu mengalami kecemasan, ketegangan, sensitif dan mudah tersinggung, menarik diri dari lingkungan, merasa terasing dan terkucilkan dari lingkungan, menurunnya rasa percaya diri, meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular, meningkatnya sekresi dari hormon stress (seperti adrenalin dan nonadrenalin), mengalami gangguan lambung, meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan, kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis, menunda dan menghindari pekerjaan, menurunnya prestasi dan produktivitas dalam kerja, sering tidak hadir (absen) dalam bekerja, meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan, sakit kepala, nyeri pada tubuh, reaksi pada kulit, sakit perut, masalah pernapasan, dan sakit punggung.

### 2.1.1.5. Dampak Stres

Menurut Cox (Hendrawan et al, 2020) ada lima jenis dampak yang terjadi ketika seseorang mengalami stress, diantaranya adalah:

- A. Dampak subyektif: kecemasan, agresi, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.
- B. Dampak perilaku: kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, perilaku yang terlalu mengikuti kata hati.
- C. Dampak kognitif: ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, rintangan mental.
- D. Dampak fisiologis: meningkatkan kadar gula, meningkatkan denyut jantung dan tekanan darah, berkeringat, membesarnya pupil mata, tubuh panas dingin.
- E. Dampak organisasi: ketidakhadiran, pergantian tenaga kerja, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan kerja, serta adanya ketidakpuasan kerja.

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa terdapat lima jenis dampak yang diakibatkan dari perasaan stress yang dialami oleh individu, yaitu dampak subjektif seperti kecemasan, agresif, dampak perilaku seperti penyalahgunaan obat-obatan, dampak kognitif seperti ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, dampak fisiologis seperti meningkatnya denyut

nadi, dan dampak organisasi seperti sering tidak hadir bekerja, rendahnya produktivitas.

#### 1.1.1.6. Klasifikasi Tingkat Stres

Menurut Priyoto (2014) stress dapat dibagi menjadi tiga tingkatan menurut gejalanya, yaitu:

##### 1. Stres Ringan

Stres ringan yaitu stressor yang dihadapi oleh setiap individu secara teratur, seperti banyak tidur, kemacetan lalu lintas, kritikan dari atasan. Situasi stress ringan berlangsung dalam beberapa menit atau beberapa jam saja. Ciri-ciri individu yang mengalami stress ringan yaitu semangat meningkat, penglihatan tajam, energi meningkat namun cadangan energi menurun, kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan meningkat, sering merasa letih tanpa sebab, kadang mengalami gangguan sistem pencernaan, otak, merasa tidak dapat santai dalam bekerja.

##### 2. Stres Sedang

Stres sedang yang dialami individu akan berlangsung lebih lama daripada stress ringan. Penyebab seseorang dapat mengalami stress tingkat sedang yaitu situasi yang tidak dapat terselesaikan dengan rekan kerja, akan yang sedang sakit, atau ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga. Ciri-ciri individu yang mengalami stres kerja tingkat sedang yaitu sakit perut, mengalami gangguan pencernaan atau lambung, otot-otot terasa tegang, perasaan tegang, mengalami gangguan tidur, dan badan terasa ringan.

### 3. Stres Berat

Stres tingkat berat adalah situasi yang lama dirasakan oleh seseorang dan dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa bulan, seperti perselisihan perkawinan secara terus menerus, kesulitan keuangan yang berlangsung lama, berpisah dengan keluarga memiliki penyakit kronis, dan sebagainya. Ciri individu yang mengalami stress berat yaitu mengalami gangguan hubungan sosial, sulit tidur, cemas, penurunan konsentrasi, perasaan takut meningkat, kelelahan meningkat, tidak mampu melakukan pekerjaan sederhana, gangguan sistem meningkat seperti sistem pencernaan, sistem pernapasan, sistem reproduksi, sistem otot, sistem peredaran darah, dan sebagainya.

Menurut Amberg, 1979 (Hawari, 2007.) stress kerja dapat dibagi ke dalam beberapa tingkatan, yaitu stress tahap I, stress tahap II, stress tahap III, stress tahap IV, stress tahap V, stress dan stress tahap VI

#### 1. Stres Tahap I

Stres pada tahap ini ditandai dengan nafsu bekerja besar dan berlebihan, penglihatan lebih tajam tidak sebagaimana biasanya, namun tanpa disadari cadangan energy semakin menipis.

#### 2. Stres Tahap II

Stres pada tahap ini disertai dengan keluhan seperti merasa letih sewaktu bangun pagi yang seharusnya merasa segar, merasa lelah sesudah makan siang, mudah merasa lelah menjelang sore hari, sering mengeluh perut atau lambung tidak nyaman, merasa jantung berdebar-debar.



### 3. Stres Tahap III

Pada tahap ini individu akan mengalami keluhan seperti defekasi tidak lancar, otot semakin tegang, merasa emosional, insomnia, koordinasi tubuh terganggu, dan merasa ingin pingsan.

### 4. Stres Tahap IV

Tahap stress dengan keluhan seperti tidak mampu bekerja sepanjang hari; aktifitas pekerjaan yang semula menyenangkan dan mudah diselesaikan menjadi membosankan dan sulit; respon tidak adekuat; ketidakmampuan untuk melaksanakan kegiatan rutin sehari-hari; gangguan pola tidur; daya konsentrasi dan daya ingat menurun, mengalami kecemasan dan ketakutan.

### 5. Stres Tahap V

Tahapan stress ditandai dengan kelelahan fisik dan mental; ketidakmampuan mengerjakan pekerjaan sehari-hari yang ringan dan sederhana; gangguan pencernaan semakin berat, timbul perasaan takut, kecemasan meningkat, mudah bingung dan panik.

### 6. Stres Tahap VI

Stres pada tahap ini ditandai dengan ciri jantung berdebar, susah bernafas, badan bergetar, banyak mengeluarkan keringat, mengalami *collapse* atau pingsan, tidak memiliki tenaga untuk hal-hal yang ringan

Melalui beberapa teori yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa tingkatan stress kerja dapat dibagi ke dalam beberapa tingkatan yaitu: stress tingkat rendah, stress tingkat sedang, stress tingkat berat,

stress tahap I, stress tahap II, stress tahap III, stress tahap IV, stress tahap V, dan stress tahap VI.

## **2.1.2. Iklim Organisasi**

### **2.1.2.1. Pengertian Iklim Organisasi**

Menurut Villeneuve dan Gingras, 1992 (Rahman, 2013) iklim organisasi sebagai persepsi anggota tentang bagaimana mereka diperlakukan oleh organisasi mereka. Kaczka dan Krik, 2001 (Rahman, 2013) mendefinisikan iklim organisasi sebagai kumpulan berbagai peristiwa dalam organisasi yang dirasakan dalam organisasi tertentu, departemen atau unit

Menurut Davis dan Newstrom, 2000 (Runtu, 2018), iklim organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana dalam lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Menurut Wirawan, 2007 (Runtu, 2018)) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Menurut Singh, 2004 (Rahman, 2013) iklim organisasi adalah keseluruhan lingkungan kerja karyawan dan dibatasi oleh aturan tempat kerja karyawan baik secara langsung atau tidak langsung dan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi mengenai apa yang terjadi di

dalam organisasi maupun bagaimana organisasi memperlakukan individu tersebut saat individu sedang beraktifitas di dalam organisasi tersebut.

#### **2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi**

Menurut Robbins, 1991 (Korompis, 2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu:

##### *A. Individual Initiative*

Yaitu tingkat tanggung jawab dan kemandirian yang dimiliki oleh setiap anggota dalam organisasi

##### *B. Risk Tolerance*

Yaitu tingkat resiko yang boleh atau mungkin dipikul oleh anggotanya untuk mendorong mereka menjadi agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko.

##### *C. Integration*

Yaitu tingkat unit-unit kerja dalam organisasi yang mendorong untuk beroperasi dalam koordinasi yang baik.

##### *D. Management Support*

Yaitu tingkat kejelasan komunikasi, bantuan dan dukungan yang disediakan manajemen terhadap unit kerja di bawahnya.

##### *E. Control*

Yaitu sejumlah aturan/peraturan dan sejumlah pengawasan yang digunakan untuk mengatur dan mengawasi perilaku karyawan.

F. *Identity*

Tingkat identifikasi diri tiap anggota organisasi secara keseluruhan melebihi group kerja atau bidang profesi masing-masing individu

G. *Rewards*

Tingkat alokasi dan penghargaan berdasarkan kinerja pegawai yang diberikan organisasi kepada individu

H. *Conflict Tolerance*

Tingkat toleransi terhadap konflik dan kritik keterbukaan yang muncul dalam organisasi

I. *Communications*

Tingkat keterbatasan komunikasi dalam organisasi yang sesuai ototisasi pada hirarki formal.

Menurut Asmar, 1999 (Runtu, 2018) terdapat lima faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu:

A. Penempatan Organisasi

Penempatan personalia atau penempatan sangat penting, karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Dalam penempatan seorang pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek atau kondisi seperti, spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan dan pengalaman watak.

## B. Pembinaan Hubungan Komunikasi

Dalam lingkungan organisasi bahwasanya tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi. Hubungan yang dibangun bersifat formal dan non formal.

## C. Pendifinasian dan Penyelesaian Konflik

Setiap organisasi akan mengalami perubahan atau perkembangan dalam setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan ini sangatlah penting untuk mengantisipasi supaya tidak terjadi stagnasi bahkan kemunduran organisasi. Peran pimpinan dalam hal ini yaitu membuat para personil/pegawai menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi. Untuk itu pimpinan perlu untuk menciptakan suatu kondisi yang dinamis dengan cara memberi kebebasan pada pegawai untuk mengembangkan kreativitasnya dan merealisasikan ide-ide nya.

## D. Pengumpulan dan Pemanfaatan Informasi

Informasi memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antara berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi. Informasi sangat bermanfaat bagi organisasi terutama dalam penyusunan program kerja organisasi, mendukung kelancaran penggunaan metode kerja dan sebagai alat kontrol atau pengawasan.

## E. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud hal ini yaitu mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruangan untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja pegawai, ruang tamu dan lain-lain.

Melalui pemaparan dari beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi yaitu *individual initiative, risk tolerance, integration, management support, control, identity, rewards, conflict tolerance, communications*, penempatan personalia, pembinaan hubungan komunikasi, pendinasan dan penyelesaian konflik, pengumpulan dan pemanfaatan informasi dan kondisi lingkungan

### 2.1.2.3. Aspek-Aspek Iklim Organisasi

Menurut Davidson, 2001 (Rahman, 2013) iklim organisasi mempunyai beberapa aspek yang harus diperhatikan yaitu:

#### A. Kepemimpinan

Meliputi karakteristik pemimpin, perencanaan dan koordinasi kerja, penekanan terhadap tujuan organisasi, keterbukaan, dan kepedulian terhadap bawahan

#### B. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja diberikan dengan maksud peralatan yang ada di dalam organisasi mampu mendukung kelancaran pegawai dalam bekerja.

### C. Dukungan Organisasi

Kepedulian organisasi terhadap masalah dan kebutuhan karyawan, kepercayaan yang diberikan kepada karyawan, umpan balik yang diberikan organisasi kepada karyawan.

### D. Profesionalisme

Meliputi kesempatan untuk berkembang dan belajar untuk meningkatkan kemampuan diri karyawan yang berguna dalam meningkatkan produktivitas kerjanya dan menjalankan tugas organisasi dengan lebih baik.

### E. Konflik Dan Ambiguitas Peran

Meliputi karakteristik pekerjaan, peran, konflik antara tujuan organisasi dan tujuan pribadi, keterbukaan dan ekspresi diri karyawan serta efisiensi terhadap desain tugas.

### F. Aturan Organisasi

Prosedur atau aturan organisasi yang harus dijalankan oleh setiap karyawan berdasarkan pengambilan keputusan yang ditetapkan oleh organisasi secara bersama-sama.

### G. Keragaman Tugas

Adanya keragaman tugas memberikan tantangan untuk menyalurkan ide-ide karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kesempatan yang diberikan organisasi terhadap karyawan untuk mengambil keputusan sendiri dan mengekspresikan diri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## H. Kerja Sama Dengan Kelompok Kerja

Hubungan yang hangat dan dukungan dari rekan kerja akan membentuk iklim dan suasana kerja yang hangat dan kondusif dalam kelompok kerja sehingga dapat meringankan beban kerja.

Melalui pemaparan yang disampaikan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek-aspek dalam iklim organisasi diantaranya adalah kepemimpinan, fasilitas kerja, dukungan organisasi, profesionalisme, konflik dan ambiguitas peran, aturan organisasi, keragaman tugas, dan kerjasama dengan kelompok kerja.

### 2.1.2.4. Dimensi Iklim Organisasi

Menurut Litwin dan Stringer, 2002 (Setiawan, 2015) terdapat beberapa dimensi dari iklim organisasi, yaitu:

#### A. *Structure* (struktur)

Dimensi ini membuat gambaran mengenai kejelasan tugas, prosedur kerja, wewenang dan aturan-aturan pekerjaan.

#### B. *Responsibility* (tanggung jawab)

Tanggung jawab individu ini meliputi tanggung jawab dalam tingkah laku kerja maupun konsekuensi atas hasil kerja yang dilakukan.

#### C. *Reward* (penghargaan)

Hal ini menyangkut penghargaan yang diterima atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik; lingkungan organisasi lebih menekankan pada pemberian imbalan (*rewards*) yang positif atau pemberian hukuman



(*punishment*) dan mengenai keadilan atau kesesuaian mengenai gaji dan kebijakan promosi.

D. *Risk* (risiko)

Hal ini mengenai risiko dan tantangan dalam pekerjaan dan dalam organisasi, apakah penekanannya pada berani mengambil risiko dengan perhitungan yang matang, mengambil risiko yang sangat besar bahkan di luar kemampuan, atau tidak berani mengambil risiko dalam arti mencari jalan “ aman ” saja.

E. *Warmth* (kehangatan)

Dimensi ini menunjukkan tentang hubungan interpersonal dalam organisasi yang menciptakan suasana kerja tersendiri. Apakah suasana kerja tergambar dengan ada atau tidaknya persahabatan dan keakraban antar anggota organisasi.

F. *Support* (dukungan)

Hal ini antara lain menggambarkan ada atau tidaknya dukungan emosional dari para manajer atau pekerja-pekerja lain dalam kelompok.

G. *Standards* (standar kinerja)

Hal ini merupakan persepsi atau penghayatan karyawan mengenai standar kinerja atau derajat tantangan dari tujuan yang ditentukan bagi karyawan serta penekanannya pada pencapaian hasil kerja yang baik.

H. *Conflict* (konflik)

Definisi ini pada dasarnya mengulas tentang bagaimana pemecahan terhadap konflik yang terjadi (*conflict resolution*) di organisasi.

## I. *Identity* (identitas diri)

Dimensi ini merupakan gambaran mengenai identifikasi individu dengan tujuan atau norma kelompok atau organisasi.

Menurut Kolb & Rubin, 2001 (Runtu, 2018) terdapat beberapa dimensi dalam iklim organisasi, yaitu:

### A. Konformitas

Yaitu seberapa jauh pegawai mematuhi peraturan-peraturan atau kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

### B. Tanggung Jawab

Yaitu pegawai merasa bahwa mereka diberi tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan demi tujuan organisasi dan dapat mengambil keputusan dan memecahkan persoalan.

### C. Standar Pelaksanaan Pekerjaan

Yaitu bagaimana organisasi menetapkan tujuan yang menantang dan mengutamakan kualitas pelaksanaan dan produksi.

### D. Imbalan

Yaitu pegawai merasa dihargai, mendapat imbalan dengan baik, tidak hanya dikritik dan diabaikan jika melakukan sesuatu yang salah.

### E. Kejelasan Organisasi

Yaitu pegawai merasa bahwa segala sesuatunya diorganisir dengan baik, tujuan organisasi dirumuskan dengan jelas dan tidak membingungkan.

#### F. Hubungan Interpersonal

Yaitu pegawai saling mempercayai, saling membantu dan adanya hubungan baik antar pegawai di dalam lingkungan organisasi.

#### G. Kepemimpinan

Yaitu sejauhmana kepemimpinan yang ada di dalam organisasi diterima atau ditolak pegawainya.

Melalui beberapa pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi iklim organisasi yaitu *structure* (struktur), *responsibility* (tanggung jawab), *reward* (penghargaan), *risk* (resiko), *warmth* (kehangatan), *support* (dukungan), *standards* (standar kinerja), *conflict* (konflik), *identity* (identitas diri), konformitas, kejelasan organisasi, hubungan interpersonal, dan kepemimpinan.

### 2.1.3. Pengembangan Karir

#### 2.1.3.1. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Sudiro, 2011 (Wahyuni, 2014) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Siagian, 2015 (Maryatmi, 2021) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Sedangkan menurut Handoko, 2008 (Sari & Yeki Candra, 2020) pengembangan karir adalah seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

Pendapat yang dikemukakan oleh Stone (Maryatmi, 2021) bahwa pengembangan karir merupakan proses dan kegiatan mempersiapkan seseorang untuk dapat menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan

dilakukan di masa yang akan datang. Menurut Martoyo, 2007 (Wahyuni et al, 2014) pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Hariadja. 2007 (Maryatmi, 2021) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang nantinya akan membantu para pegawai untuk merencanakan karir masa depan mereka di dalam suatu perusahaan agar perusahaan dan juga pegawai mampu mengembangkan diri secara maksimum. Menurut Dubrin, 1982 (Ramli & Rizki Yudhistira, 2018) pengembangan karir adalah suatu aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan individu di perusahaan agar perusahaan dan pegawai dapat mengembangkan diri secara maksimum. Menurut Byars dan Rue, 2008 (Maryatmi, 2021) pengembangan karir adalah upaya formal yang dilakukan secara terus menerus oleh organisasi yang berfokus pada pengembangan dan pengayaan sumber daya manusia.

Melalui beberapa pendapat dari para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan agar pegawai dapat mengembangkan diri secara maksimum dalam jalur karir yang telah ditetapkan oleh organisasi.

### **2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Menurut Kasmir (2021) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir, yaitu:

#### A. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Seseorang yang memiliki kinerja baik tentu saja memengaruhi kariernya meningkat.

#### B. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan atau rangsangan kepada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Dorongan atau rangsangan ini dapat berasal dari dalam diri seseorang maupun dari luar.

#### C. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan seseorang terhadap ucapan, tindakan, peraturan ataupun kebijakan perusahaan. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi tentu akan bersungguh-sungguh dalam bekerja.

#### D. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan seseorang atas sesuatu yang telah dilakukannya. Jika seseorang puas dengan pekerjaannya, maka biasanya secara tidak langsung akan mempengaruhi karirnya.

#### E. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan tindakan seseorang untuk mengikuti seluruh peraturan yang dikeluarkan oleh perusahaan.

#### F. Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang merupakan keuangan, maupun non keuangan.

#### G. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang terhadap perusahaan. Loyalitas mempengaruhi karir baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

#### H. Pendidikan dan Pelatihan

Seseorang yang telah memiliki pendidikan dan pelatihan tertentu, akan mampu meningkatkan prestasinya sehingga karirnya akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

#### I. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi karir seseorang karena menilai atau memutuskan karir seseorang.

#### J. Upaya Kerja

Dalam praktiknya, upaya kerja dapat meningkatkan karir seseorang, karena dengan upaya yang keras akan menghasilkan kinerja yang baik, sehingga berpengaruh kepada karir.

#### K. Semangat Kerja

Seseorang yang memiliki semangat tinggi akan mempengaruhi karirnya, demikian pula sebaliknya. Hal ini berhubungan juga dengan motivasi dalam diri individu

Sedangkan menurut Danang Suyotno, (2015) Lumingkewas & Fuad Mas'ud, (2017) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir, yaitu :

#### A. Hubungan Pegawai Dan Organisasi

Hubungan antara pegawai dengan organisasi yang terjalin haruslah saling menguntungkan satu sama lain. Karyawan memberikan kinerja yang

menjadikan organisasi berkembang, sebaliknya organisasi memberikan penghargaan bagi karyawan yang telah bekerja dan berupaya semaksimal mungkin dalam pekerjaannya.

#### B. Personalitas Karyawan

Manajemen karier yang baik adalah yang mampu melihat personalitas karyawan secara pribadi, baik karyawan yang apatis dan terlalu ambisius. Dengan begitu, dapat menyeimbangkan kedua kubu yang berbeda ini menjadi lebih aktif dengan porsi sewajarnya.

#### C. Faktor-Faktor Eksternal

Pihak eksternal biasanya memiliki dampak besar ialah yang berkepentingan dan memiliki kekuasaan yang berdampak besar bagi organisasi.

#### D. Politicking Dalam Organisasi

Manajemen karier akan menjadi sesuatu yang sia-sia jika terdapat virus politicking dalam organisasi. Contoh yang dimaksud dengan politicking adalah hal-hal nepotisme, korupsi, hubungan antar teman dan lain sebagainya.

#### E. Sistem Penghargaan

Penghargaan yang diberikan organisasi terhadap karyawannya disesuaikan dengan apa yang telah dihasilkan, sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan dari organisasi tersebut. Penghargaan yang diberikan bisa berupa dengan tunjangan, kenaikan jabatan, promosi dan lain sebagainya.

#### F. Jumlah Karyawan

Semakin banyak jumlah karyawan yang dimiliki oleh suatu organisasi maka akan semakin sempit dan persaingan yang harus dilalui semakin ketat. Semakin banyak karyawan maka manajemen yang dilakukan akan semakin kompleks.

#### G. Ukuran Organisasi

Organisasi yang sudah besar akan memiliki pembagian pekerjaan dan jabatan lebih kompleks dibandingkan dengan organisasi atau perusahaan yang tidak terlalu besar.

#### H. Kultur Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem makna yang dianut oleh anggota organisasi secara bersama yang menjadikan pembeda dengan organisasi lainnya serta berpengaruh terhadap cara anggota organisasi bertindak.

#### I. Tipe Manajemen

Tipe manajemen ada yang bersifat kaku, otoriter, tersentralisir, tertutup dan tidak demokratis. Ada juga yang bersifat fleksibel, terbuka dan demokratis. Dengan kata lain manajemen tersebut dibagi menjadi manajemen tertutup dan manajemen terbuka.

Menurut Sihotang (2006) faktor - faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir, yaitu:

#### A. Kebijakan Organisasi

Merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan dalam perusahaan. Kebijakan



perusahaan merupakan penentu ada tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan.

#### B. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir.

#### C. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.

#### D. Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

#### E. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir yang berguna untuk dapat memberikan kontribusi di berbagai posisi pekerjaan.

#### F. Kesetiaan Pada Organisasi.

Kesetiaan pada organisasi merupakan tingkat kesetiaan atau loyalitas seorang karyawan pada perusahaan, semakin lama karyawan bekerja pada perusahaan loyalitasnya tinggi. Loyalitas atau kesetiaan juga berguna untuk mengurangi *Turn Over* karyawan.

#### G. Keluwesan Bergaul Dan Hubungan Antar Manusia

Merupakan kebutuhan seseorang untuk dihormatikan diakui keberadaannya baik oleh lingkungan internal maupun eksternal perusahaan

Melalui beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu: kinerja, motivasi kerja, komitmen, kepuasan kerja, kedisiplinan, kompensasi, loyalitas, kepemimpinan, upaya kerja, semangat kerja, hubungan pegawai dan organisasi, personalitas karyawan, faktor-faktor eksternal, politicking dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah karyawan, ukuran organisasi, kultur organisasi dan tipe manajemen, kebijakan organisasi, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, kesetiaan pada organisasi, keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia.

#### 2.1.3.3. Aspek-Aspek Pengembangan Karir

Menurut Davis dan Werther, 1996 (Maryatmi, A, 2021) terdapat beberapa aspek dalam pengembangan karir, yaitu:

#### A. Perlakuan Adil Dalam Berkarir

Perlakuan yang adil dalam berkarir dapat terwujud jika didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional, serta diketahui secara langsung dikalangan karyawan.

#### B. Kepedulian Atasan Langsung

Karyawan tentunya menginginkan keterlibatan atasan langsung dalam perencanaan karir masing-masing individu. Salah satu bentuk kepedulian tersebut adalah memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab individu.

#### C. Informasi Mengenai Peluang Promosi

Umumnya karyawan berharap bahwa mereka memiliki akses informasi mengenai berbagai peluang untuk dipromosikan. Alasan ini menjadi penting bila lowongan yang tersedia diisi melalui seleksi internal yang sifatnya kompetitif.

#### D. Minat Untuk Dipromosikan

Minat untuk mengembangkan karir sifatnya sangat individualistik, Karyawan memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, sifat dan jenis pekerjaan seseorang, pelatihan, pendidikan yang pernah ditempuh. Melalui berbagai faktor tersebut dapat berakibat terhadap besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya dan dapat juga membatasi keinginan mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

#### E. Kepuasan Karir

Kepuasan dalam konteks karir tidak selalu berarti keberhasilan dari berbagai faktor pembatas yang dihadapi seseorang. Karyawan merasa puas jika mencapai tingkat tertentu dalam karirnya. Dapat juga seseorang merasa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya sudah merupakan hasil yang maksimal.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) terdapat beberapa aspek dalam pengembangan karir, yaitu:

#### A. Prestasi Kerja

Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

#### B. Pengenalan Oleh Pihak Lain

Tanpa pengenalan oleh pihak lain maka karyawan yang baik tidak akan mendapatkan peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan mereka. Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

#### C. Jaringan Kerja

Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

#### D. Pengunduran Diri

Kesempatan berkarier yang banyak dalam sebuah perusahaan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir karyawan, hal ini akan mengurangi tingkat pengunduran diri untuk mengembangkan diri di perusahaan lain (*leveraging*).

#### E. Kesetiaan Terhadap Organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (*turnover*) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir. Sementara perusahaan lainnya membatasi mobilitas dengan mengikat kontrak nonkompetitif untuk menghambat karyawan bekerja di perusahaan pesaing, biasanya kontrak ini berlaku untuk jangka waktu setahun.

#### F. Pembimbing Dan Sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

#### G. Bawahan Yang Memiliki Peran Kunci

Bawahan dapat memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus sehingga atasan dapat belajar darinya, serta membantu atasan melakukan tugas-tugasnya. Bawahan kunci mengumpulkan, menafsirkan informasi, melengkapi keterampilan atasan mereka dan bekerja secara kooperatif untuk mengembangkan karir atasan mereka.

#### H. Peluang Untuk Tumbuh

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

#### I. Pengalaman Internasional

Untuk orang-orang yang mendekati posisi operasional atau staf senior, maka pengalaman internasional menjadi peluang pertumbuhan yang sangat penting. Khususnya bagi perusahaan-perusahaan domestik dimana

penjualan tinggi berasal dari operasi internasional, juga bagi perusahaan-perusahaan global.

Sedangkan menurut Winkel dan Hastuti (2006) terdapat tiga aspek dalam pengembangan karir:

A. Memahami Diri Sendiri

Merupakan pengetahuan dan pemahaman akan bakat, minat, kepribadian, potensi, prestasi akademik, ambisi, keterbatasan-keterbatasan, dan sumber-sumber yang dimiliki.

B. Memahami Dunia Kerja

Yaitu pengetahuan akan syarat-syarat dan kondisi-kondisi yang dibutuhkan untuk sukses dalam suatu pekerjaan, keuntungan dan kerugian, kompensasi, kesempatan, dan prospek kerja di berbagai bidang dalam dunia kerja.

C. Penalaran Realistis Antara Pemahaman Diri Sendiri dan Pemahaman Dunia Kerja

Yaitu kemampuan untuk membuat suatu penalaran realistis dalam merencanakan atau memilih bidang kerja dan/atau pendidikan lanjutan yang mempertimbangkan pengetahuan dan pemahaman diri yang dimiliki dengan pengetahuan dan pemahaman dunia kerja yang tersedia.

Melalui hasil pendapat dari beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam pengembangan karir yaitu perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian atasan langsung, informasi mengenai berbagai peluang promosi, minat untuk dipromosikan, kepuasan karir, prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain,

jaringan kerja, pengunduran diri, kesetian terhadap organisasi, pembimbing dan sponsor, bawahan yang memiliki peran kunci, peluang untuk tumbuh, pengalaman internasional, memahami diri sendiri, memahami dunia kerja dan penalaran antara pemahaman diri sendiri dan pemahaman dunia kerja.

#### **2.1.3.4. Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Berlin, 2004 (Suwarno & Ronal Aprianto, 2019) indikator pengembangan karir, yaitu :

##### **A. Peningkatan Kemampuan**

Yaitu segala sesuatu yang menunjang kapasitas fisik maupun mental dari seseorang karyawan pengembangan merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menangani berbagai penugasan yang juga menentukan prestasi kerja atau kinerja.

##### **B. Kepuasan Kerja**

Yaitu suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

##### **C. Sikap Dan Perlakuan Karyawan**

Yaitu sikap karyawan yang harus mempelajari dan memiliki nilai-nilai kompetitif yang relative kuat untuk mencapai sukses karir nilai-nilai itu diantaranya ada yang bersifat teoritis, ekonomis, estetis, sosial, politis, dan



religious yang perlu dijadikan pedoman bagi sikap karyawan terhadap pekerjaannya sehari-hari.

Sedangkan menurut Notoadmojo, 2007 (Anggraeni et al, 2021) ada beberapa indikator dalam pengembangan karir:

A. Kinerja

Kinerja karyawan yang hanya rata-rata atau dibawah rata-rata pada umumnya tidak menjadi perhatian bagi para pimpinan organisasi.

B. Loyalitas

Loyalitas atau integritas yang tinggi seorang karyawan dari organisasi kerja mana pun akan mejadi acuan pimpinan dalam mengembangkan kariernya. Sebaliknya karyawan yang loyalitasnya rendah, tidak mempunyai integritas terhadap organisasi, kariernya pasti akan terhambat.

C. Dikenal

Karena karyawan tersebut banyak dikenal orang terutama pompinan dikarenakan kinerjanya yang baik dan loyalitasnya yang tinggi.

D. Peran Bawahan

Dalam pengembangan karir seorang karyawan, peran bawahannya juga ikut menentukan. Sesungguhnya keberhasilan seorang pimpinan adalah ditentukan oleh bawahannya dalam melaksanakan tugasnya.

E. Kesempatan Pengembangan

Karyawan juga harus pandai memanfaatkan waktu untuk mengembangkan diri, misalnya mengikuti pendidikan dan pelatihan-pelatihan, mengikuti seminar yng terkait dengan pekerjaan atau tugasnya, dan sebagainya.

Melalui beberapa pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa indikator pengembangan karir yaitu peningkatan kemampuan, kepuasan kerja, sikap dan perilaku karyawan, kinerja, loyalitas, dikenal, peran bawahan, dan kesempatan pengembangan.

#### **2.1.3.5. Manfaat Pengembangan Karir**

Otte dan Hutcheson (dalam Maryatmi, 2021) mengemukakan ada beberapa manfaat dari pengembangan karir yang dilakukan oleh organisasi yaitu:

A. Meningkatkan Kemampuan Kerja

Dengan adanya pengembangan karir melalui pelatihan dan pendidikan, maka akan meningkatkan kemampuan dan keterampilan dari pekerja yang dapat diberikan kepada perusahaan/organisasi.

B. Meningkatkan Suplai Pekerja Yang Berkemampuan

Jumlah pekerja yang memiliki kemampuan lebih tinggi dari sebelumnya akan menjadi bertambah, sehingga dapat memudahkan pihak manajemen dalam menempatkan karyawan pada suatu posisi.

Menurut pendapat Widodo (2015) ada beberapa manfaat dari diterapkannya pengembangan karir, yaitu:

A. Pengembangan karir akan memberi informasi mengenai siapa di antara pekerja yang pantas untuk dipromosikan

B. Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karir menumbuhkan loyalitas di kalangan pegawai.

C. Perencanaan karir mendorong para pekerja untuk bertumbuh dan berkembang.

- D. Perencanaan karir dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan karirnya
- E. Pengembangan karir memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi berdasarkan tujuan-tujuan pengembangan yang telah ditetapkan.

Melalui teori yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa manfaat pengembangan karir yaitu memberi informasi mengenai siapa di antara pekerja yang pantas untuk dipromosikan, memberikan perhatian kepada karyawan sehingga menimbulkan loyalitas, mendorong para pekerja untuk tumbuh dan berkembang, mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan karirnya, memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi, meningkatkan kemampuan karyawan dan meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan.

#### **2.1.3.6. Bentuk Pengembangan Karir**

Menurut Nitisemito (2016) ada beberapa bentuk pengembangan karir yang dapat dilaksanakan yaitu:

- A. Pembinaan Dari pimpinan

Seorang pemimpin merupakan orang yang mempunyai tugas mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mereka sesuai dengan tujuan.

- B. Pendidikan Dan Pelatihan

Pelatihan serta pendidikan dapat menjadi kegiatan untuk mengembangkan sumber daya manusia, termasuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia.

### C. Promosi

Promosi dapat diartikan sebagai suatu kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari segi tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi.

### D. Mutasi

Mutasi atau pemindahan dilakukan dengan memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

Menurut Kasmir (2021) ada beberapa bentuk pengembangan karir yang dapat diterapkan, yaitu:

#### A. Promosi

Promosi berarti naik jabatan atau kepangkatan seseorang dari level sebelumnya ke level yang lebih tinggi.

#### B. Rotasi Atau Mutasi

Rotasi atau mutasi merupakan perubahan posisi atau jenis pekerjaan atau wilayah tertentu. Misalnya dari bagian accounting pindah ke bagian marketing.

#### C. Demosi

Demosi adalah terjadinya penurunan jabatan atau kepangkatan seseorang dalam suatu periode. Hal ini berarti seseorang dapat diturunkan jabatannya ke jabatan lebih rendah atau diturunkan pangkat atau golongannya.

#### D. Pensiun

Merupakan akhir dari karir seseorang, artinya karyawan yang dipensiunkan akan memperoleh penggantian sesuai jasanya yang telah diberikan kepada perusahaan (biasanya diperhitungkan dengan jabatan dan pangkat terakhir).

Melalui pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa bentuk-bentuk dari pengembangan karir yang dapat diterapkan dalam suatu organisasi maupun perusahaan yaitu pembinaan dari pemimpin, pendidikan dan pelatihan, promosi, mutasi, demosi, dan pensiun.

## **2.2. Hubungan Iklim Organisasi Dengan Stres Kerja**

Setiap individu tentunya dapat mengalami stres kerja. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan tertentu yang biasanya ditunjukkan dengan adanya gangguan pada fisik, gangguan pada psikologis serta adanya gangguan pada perilaku seseorang. Menurut Mangkunegara (2013) seseorang yang mengalami stress kerja akan mengalami gangguan fisik, gangguan psikologis dan juga gangguan perilaku. Hal ini tentu saja akan berdampak negatif jika tidak segera diatasi.

Stres kerja pada seseorang dapat dilihat melalui ciri-ciri perilaku, psikologis dan ciri-ciri fisiologis. Menurut Schultz dan Robbins (2004) ciri fisik ditandai dengan terjadinya perubahan dalam sistem metabolisme, meningkatnya detak jantung, meningkatnya tekanan darah, dan jika dibiarkan dapat memicu serangan jantung. Sedangkan dalam ciri psikologis dapat ditandai dengan munculnya rasa cemas, ketegangan, tingkat emosi meningkat, merasa bosan, merasa jenuh, merasa tidak puas akan pekerjaan. Dalam ciri perilaku dapat ditandai dengan

ketidakteraturan dalam pola tidur, pola makan terganggu, sering absen dalam bekerja, menurunnya produktivitas dalam bekerja, meningkatnya agresifitas.

Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan seseorang mengalami stress kerja, salah satunya adalah iklim organisasi. Iklim organisasi adalah persepsi anggota tentang bagaimana mereka diperlakukan oleh organisasi mereka. Ketika individu merasa iklim organisasinya positif (mendukung) sehingga menimbulkan perasaan nyaman bagi anggotanya maka stress kerja tidak akan terjadi, namun ketika anggota dalam organisasi merasa iklim organisasinya negatif (kurang mendukung) sehingga menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja maka dapat menimbulkan stress kerja bagi pegawai.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Aghar, 2004 (Abdillah et al, 2016) bekerja dalam iklim organisasi tertutup dan tidak sehat membawa emosi negatif dan perasaan oleh karyawan, hal ini termasuk ketidakpuasan, tekanan psikologis, melalaikan, ketidakpedulian, dan akhirnya akan menyebabkan karyawan menghindari pekerjaan yang mengarah ke stres kerja.

Stres kerja terkait iklim organisasi dapat terjadi saat pegawai merasa pemimpin kurang peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawai. Pegawai juga merasa marah, kesal saat sesama tim kerja nya tidak dapat diajak bekerja sama dengan baik dan saling menyalahkan jika terjadi suatu kesalahan dalam tim nya. Kemudian berubah-ubahnya peraturan yang dibuat oleh pimpinan sehingga para bawahan merasa bingung dengan aturan mana yang diikuti dan merasa takut jika salah mengambil suatu tindakan.

Pegawai juga dapat merasa stress ketika terjadi pertentangan antara tugas-tugas yang dikerjakan dengan tanggung jawab yang dimiliki karena pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan *job description*. Pada awal bekerja pegawai disosialisasikan dengan suatu *job description*, namun seiring berjalannya waktu pegawai tersebut mulai diberi pekerjaan lain yang dianggap terlalu banyak sehingga dapat menyebabkan kelelahan pada pegawai.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tania Pradisya (Pradisya, 2019) mengenai Hubungan Iklim Organisasi Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Iskandar Muda Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan di Bank BRI mengalami stress kerja terkait dengan kondisi kerja yang selalu berada di bawah tekanan, ketidak jelasan tugas yang diberikan, permintaan barang yang sangat tinggi, kurangnya perencanaan kerja, adanya ancaman di kalangan karyawan, teriakan para konsumen, teman yang selalu mengganggu.

Penelitian yang dilakukan oleh I Komang Gede Ardia Dana Putra dan Ni Wayan Mujiati (Putra, 2020) dalam jurnal yang berjudul *The Influence of Organizational Climate on Organizational Commitments with Work Stress as a Mediation Variables in Jimbaran Resort*. Melalui penelitian ini didapat hasil bahwa iklim organisasi yang tidak mendukung dapat menyebabkan stress kerja. Hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik, kepedulian dari pemimpin yang dianggap masih kurang serta keretbatasan dalam fasilitas memicu karyawan merasa stres.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Ajay Kr Singh dan Nidhi Dhawan (Singh & Nidhi, 2012) dalam jurnal Thailand yang berjudul *A Study Of Impact Of Organizational Climate On Job Stress And Coping Mechanism In Public And Private Sector Banks* dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang mengalami stress kerja terkait iklim organisasi yang penuh tekanan yang dicirikan dengan terbatasnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, pemimpin yang tidak mendukung, hubungan kerja yang kurang baik dengan teman satu tim serta kurangnya pemberian reward kepada individu dapat menyebabkan stress kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara iklim organisasi dengan stres kerja. Ketika iklim organisasi bersifat negatif atau kurang mendukung bagi pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi, maka pegawai akan mengalami stress kerja.

### **2.3. Hubungan Pengembangan Karir dengan Stres Kerja**

Stres kerja yang dirasakan oleh individu dapat memicu perasaan tertekan yang nantinya menimbulkan dampak negatif dan individu akan merasa ada yang membebaninya. Stres kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja pada pegawai, penurunan produktivitas, penurunan motivasi dalam bekerja dan jika dibiarkan dapat mengalami burnout pada pegawai.

Stres kerja jika dibiarkan akan menimbulkan berbagai macam gangguan kesehatan seperti detak jantung meningkat, tekanan darah meningkat, mulut dan kerongkongan kering, keringat dingin, sesak napas, sakit kepala, sakit perut, muka pucat, insomnia, kelelahan, kejenuhan, siklus menstruasi terganggu, nafsu makan



menurun, mudah lupa akan sesuatu. Perilaku yang dapat muncul yaitu cenderung memberikan penilaian buruk terhadap suatu hal, konsentrasi buruk, mudah curiga, pesimis, mudah marah, tidak mampu mengontrol emosi, merasa depresi, merasa frustrasi, khawatir, gelisah, gugup, mudah tersinggung, menurunnya kinerja, tidak mampu memecahkan suatu permasalahan, kreatifitas dan inovasi menurun, tidak toleran terhadap orang lain, menarik diri dari lingkungan, menggerutu.

Salah satu faktor yang menyebabkan seseorang mengalami stres kerja adalah pengembangan karir. Setiap individu tentunya menginginkan adanya jenjang karir yang diberlakukan di tempat kerjanya. Individu pasti punya harapan-harapan ketika mulai bekerja disuatu perusahaan atau organisasi. Namun pada kenyataan impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karier yang baik sering kali tidak terlaksana. Ketika tidak terlaksana dapat mengakibatkan perasaan stres pada pegawai.

Individu yang merasa tidak adanya pengembangan karir yang diterimanya akan merasa bosan dalam bekerja. Individu tersebut akan merasa ketidakpuasan dalam bekerja. Pegawai yang bekerja dalam kurun waktu yang cukup lama (lebih dari lima tahun) dengan posisi yang tetap seringkali menyebabkan kejenuhan, kebosanan dalam bekerja (Tahir, 2018). Individu terkadang merasa khawatir dengan pekerjaannya yang tidak mengalami peningkatan selama bekerja.

Ketika dalam suatu organisasi promosi jabatan dilakukan dengan subjektif, dan tidak transparan diketahui oleh pegawai maka pegawai merasa tidak adanya keadilan dalam pengembangan karir. Pegawai yang sudah bekerja lama dan kinerja yang ditampilkan juga baik, namun promosi jabatan tidak dilakukan tentu

saja dapat membuat ketidakpuasan dalam bekerja dan pegawai akan merasa khawatir dengan pengembangan karirnya.

Atasan yang tidak memberikan *feedback* atas hasil pekerjaan para bawahannya juga dianggap kurang peduli terhadap para bawahan. Pemimpin diharapkan dapat mendukung seseorang untuk dilakukannya promosi jabatan. Ketika kinerja pegawai dirasa cukup baik, pemimpin dapat merekomendasikan pegawai tersebut untuk dilakukan promosi jabatan. Ketika pemimpin tidak memberikan *feedback* dan dianggap kurang mendukung untuk dilakukannya promosi jabatan tentunya pegawai akan merasa jenuh, tertekan dan bosan dalam bekerja.

Saat individu merasa tidak adanya pengembangan karir yang diberikan, baik berupa promosi jabatan, *rewards* ataupun penghargaan, pelatihan atau pendidikan guna mengembangkan diri, maka akan menimbulkan stress kerja. Individu juga merasa tidak ada peningkatan dalam karir dan cenderung monoton. Tidak ada tantangan dalam menyelesaikan tugas yang baru. Tentunya hal ini dapat menyebabkan tekanan dalam diri individu. Individu akan merasa stress, merasa bosan dalam bekerja, tidak semangat dalam bekerja, menunda-nunda pekerjaan dan sering absen dalam bekerja. Dapat juga mengakibatkan gejala fisik stress seperti sakit kepala, gangguan lambung karena stress.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Atiek Murharyati dan Joko Kismanto (Murharyati & Joko, 2015) dengan judul penelitian Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sukoharjo. Hasil yang didapat dalam penelitian terdapat perawat yang mengalami stress kerja

terkait dengan pengembangan karir. Ketika individu tidak mengalami kenaikan jabatan meskipun sudah lama bekerja maka akan menyebabkan kebosanan pada perawat, tidak semangat dalam diri perawat, perawat sering terlambat untuk bekerja, merasa stress dan cemas tidak adanya promosi jabatan yang dilakukan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agista Mufhida (Mufhida, 2020) mengenai Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Pengembangan Karir Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bank Lampung Yang Sudah Menikah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara pengembangan karir dengan stress kerja, dimana individu menginginkan peningkatan karir dalam bekerja. Ketika peningkatan karir tidak didapatkan oleh karyawan maka dapat memicu stress kerja. Karyawan akan merasa bosan akan pekerjaan monoton dan cenderung tidak mengalami peningkatan.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Chandio et al (Chandio, 2013) dalam jurnal yang berjudul *Modelling the Relationship of Unclear Career Development with Job Dissatisfaction, Job Stress and Employees' Turnover Intention: Structural Equation Modelling Approach*. Melalui penelitian ini didapat hasil bahwa pemberian pengembangan karir yang tidak jelas kepada karyawan dalam organisasi dapat meningkatkan stress dalam bekerja dan juga meningkatkan ketidakpuasan dalam bekerja serta juga meningkatkan turnover pada karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Diana Aulya (Aulya, 2013) mengenai Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas d Polres Metro Jakarta Pusat Bulan April-Agustus Tahun 2013. Melalui penelitian ini didapat hasil bahwa pengembangan karir memiliki hubungan yang signifikan

dengan stress kerja. Ketika pelatihan serta pengembangan tidak diberikan kepada individu, maka dapat mengakibatkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan dapat memicu stress kerja.

Melalui penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa pengembangan karir mempengaruhi stres kerja. Ketika pengembangan karir dilakukan secara positif dalam suatu organisasi, maka individu tidak mengalami stress kerja. Suatu organisasi yang memberikan jenjang karir yang jelas kepada pegawai tentu saja akan mengurangi tingkat resiko terjadinya stress kerja pada pegawai.

#### **2.4. Hubungan Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir dengan Stres Kerja**

Stres kerja adalah suatu bagian yang tidak terhindarkan dari setiap pegawai dalam suatu organisasi. Begitu banyak alasan mengapa seseorang dapat mengalami stress kerja. Stres kerja dapat digambarkan sebagai rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh individu di tempat kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres menjadi cemas dan merasakan kekhawatiran sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat tenang, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Ketika seseorang mengalami stres kerja, maka ciri yang muncul adalah individu mengalami kecemasan, ketegangan, sensitif dan mudah tersinggung, menarik diri dari lingkungan, merasa terasing dan terkucilkan dari lingkungan, menurunnya rasa percaya diri, merasa marah dan menyimpan dendam, kehilangan konsentrasi dan fokus dalam bekerja, merasa bosan dalam bekerja, meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit

kardiovaskular, meningkatnya sekresi dari hormon stres (seperti adrenalin dan nonadrenalin), mengalami gangguan lambung, meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan, kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis, mengalami gangguan pernapasan, mengalami gangguan pada kulit, mengalami sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot, mengalami gangguan tidur, menunda dan menghindari pekerjaan, menurunnya prestasi dan produktivitas dalam kerja, sering tidak hadir (absen) dalam bekerja, meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan dan perilaku makan yang tidak normal (kekuarangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba.

Banyak faktor yang dapat menyebabkan seseorang mengalami mengalami stres kerja. Salah satu faktornya ialah iklim organisasi. Bekerja dalam iklim organisasi tertutup dan tidak sehat membawa emosi dan perasaan negatif bagi karyawan. Hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan, tekanan psikologis, ketidakpedulian, dan akhirnya akan mengarah ke stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rasyid Abdillah et al (Abdillah, 2016) mengenai Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan di PT. Adei Plantation & Industry Head Office Pekanbaru Riau. Melalui penelitian tersebut memberikan bukti empiris yang menjelaskan bahwa iklim organisasi yang sehat akan memberikan dampak langsung terhadap stres kerja yang rendah, sebaliknya iklim organisasi yang tidak sehat akan memberikan dampak langsung terhadap stres kerja yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sanjeev P. Sahni dan Vaijayanthee Kumar (Sahni, 2012) dalam jurnal yang berjudul *Can We Blame the Climate of an Organization for the Stress Experienced by Employees* didapat hasil bahwa iklim organisasi yang tidak mendukung menyebabkan stress kerja pada karyawan. Karyawan merasa stress dengan fasilitas yang kurang memadai, aturan yang tidak jelas, hubungan rekan kerja yang buruk. Iklim organisasi memiliki hubungan negatif dengan stress kerja, dimana semakin positif iklim organisasi maka semakin rendah stress kerja pada karyawan, demikian juga sebaliknya. Semakin negatif iklim organisasi maka semakin tinggi stress kerja yang dirasakan karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kevin Capril Simanjuntak (Simanjuntak, 2019) mengenai Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Perkebunan PT.X. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh negatif iklim organisasi terhadap stres kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan mengalami stress kerja karena kurangnya kepedulian dari atasan kepada para bawahannya, masih terdapat pertentangan antara tanggung jawab pekerjaan dengan apa yang dikerjakan karyawan, aturan organisasi yang kurang jelas. Dengan demikian dapat diambil hipotesis bahwa semakin positif iklim organisasi maka semakin rendah stres kerja karyawan atau sebaliknya semakin negatif iklim organisasi maka semakin tinggi stress kerja karyawan

Iklim organisasi yang positif (mendukung) ialah saat pimpinan bersikap terbuka dan peduli kepada setiap permasalahan dan konflik yang dihadapi oleh

pegawai. Ketika pimpinan tidak peduli maupun mencoba mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi bawahan, maka bawahan akan merasa stres dan tertekan karena tidak mampu menyelesaikan kendala yang dihadapi dalam bekerja serta merasa dukungan serta kepedulian dari atasan masih kurang kepada bawahannya. Kerjasama antar anggota tim juga diperlukan dalam membangun iklim yang positif. Ketika teman satu tim tidak mampu diajak bekerjasama dalam bekerja, maka tentunya akan banyak timbul konflik hingga nantinya individu merasa kesal, marah, frustrasi dan merasa tidak nyaman dalam bekerja.

Peraturan yang berubah-ubah juga membuat pegawai merasa bingung akan aturan mana yang harus diikuti. Individu takut jika salah mengambil tindakan maka akan berakibat pada hukuman yang diberikan kepada pegawai tersebut. Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai yang dirasa cukup banyak dan adanya pekerjaan yang tidak sesuai *job description* diawal bekerja juga terkadang menyebabkan pegawai tersebut tidak mampu fokus dengan satu pekerjaan dan cenderung merasa lelah sehingga tak jarang sampai jatuh sakit.

Selain iklim organisasi, faktor lain yang dapat menyebabkan seseorang mengalami stress kerja yaitu pengembangan karir. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Dengan terbukanya peluang karir yang disertai oleh suatu tujuan karir yang realistis dan wajar akan mengurangi resiko stres kerja pada karyawan.

Pengembangan karir merupakan salah satu bentuk penghargaan bagi pegawai atas kompetensi dan kinerjanya selama bekerja dalam suatu organisasi tertentu. Ketika karier pegawai di suatu organisasi tidak berkembang, berarti ada permasalahan serius yang perlu diperhatikan dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmi Lubis & Rislisa (Lubis & Rislisa, 2009) tentang Stres Kerja Karyawan Restoran Siap Saji Dan Restoran Padang. Melalui penelitian tersebut didapat hasil bahwa pengembangan karir yang tidak jelas dalam suatu organisasi menimbulkan stress kerja. Individu yang bekerja di restaurant siap saji tersebut merasa stress karena sampai saat ini jabatannya untuk menjadi asisten belum bisa terpenuhi dan individu tersebut tidak mengetahui apa penyebabnya. Hal ini menunjukkan bahwa sistem karir di dalam organisasi tersebut kurang jelas aturannya sehingga mengakibatkan individu tersebut merasa stress.

Penelitian yang dilakukan oleh Nina Dwi Lestari dan Nur Rizkiyah (Lestari & Nur Rizkiyah, 2021) dalam jurnal yang berjudul *The Workplace Stress and its Related Factors among Indonesian Academic Staf*. Melalui penelitian tersebut didapat hasil bahwa faktor yang dapat menyebabkan stress kerja adalah pengembangan karir, dimana ketika pengembangan karir tidak dilakukan, maka dapat meningkatkan stress kerja. Para karyawan merasa stress dalam bekerja karena tidak terdapat peningkatan karir yang jelas dan terkesan pekerjaannya monoton.

Penelitian yang dilakukan oleh Wiwiek Robiatul Adawiyah (Adawiyah, 2005) dalam jurnal yang berjudul *Work Stress Relation With Job Satisfaction Non Star Hotel Employees In Jakarta*. Melalui jurnal penelitian ini didapat hasil bahwa



karyawan mengalami stress kerja karena karyawan merasa bosan dan tidak puas dalam bekerja, hal ini terkait dengan pengembangan karir yang tidak didapatkan oleh karyawan.

Ketika seorang individu yang bekerja dalam waktu yang cukup dalam suatu organisasi dan tidak mendapat pengembangan karir yang jelas dari organisasi tersebut, maka individu akan merasa frustrasi dan tertekan. Pemberian pelatihan serta pendidikan kepada individu itu penting sebagai wadah dalam individu mengembangkan kemampuan dan pengetahuannya. Begitu juga penghargaan berupa *reward* yang diberikan kepada individu sebagai umpan balik (*feedback*) atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan individu. Ketika semua itu diberikan kepada individu, maka individu akan merasa puas dan tidak khawatir akan pengembangan karir yang akan didapatkannya. Organisasi juga harus adil dalam memberikan perlakuan kepada karyawan mengenai pengembangan karir. Promosi jabatan diberikan kepada karyawan bersifat terbuka, dan diketahui oleh kalangan pegawai, sehingga para pegawai memiliki akses informasi mengenai berbagai peluang untuk di promosikan.

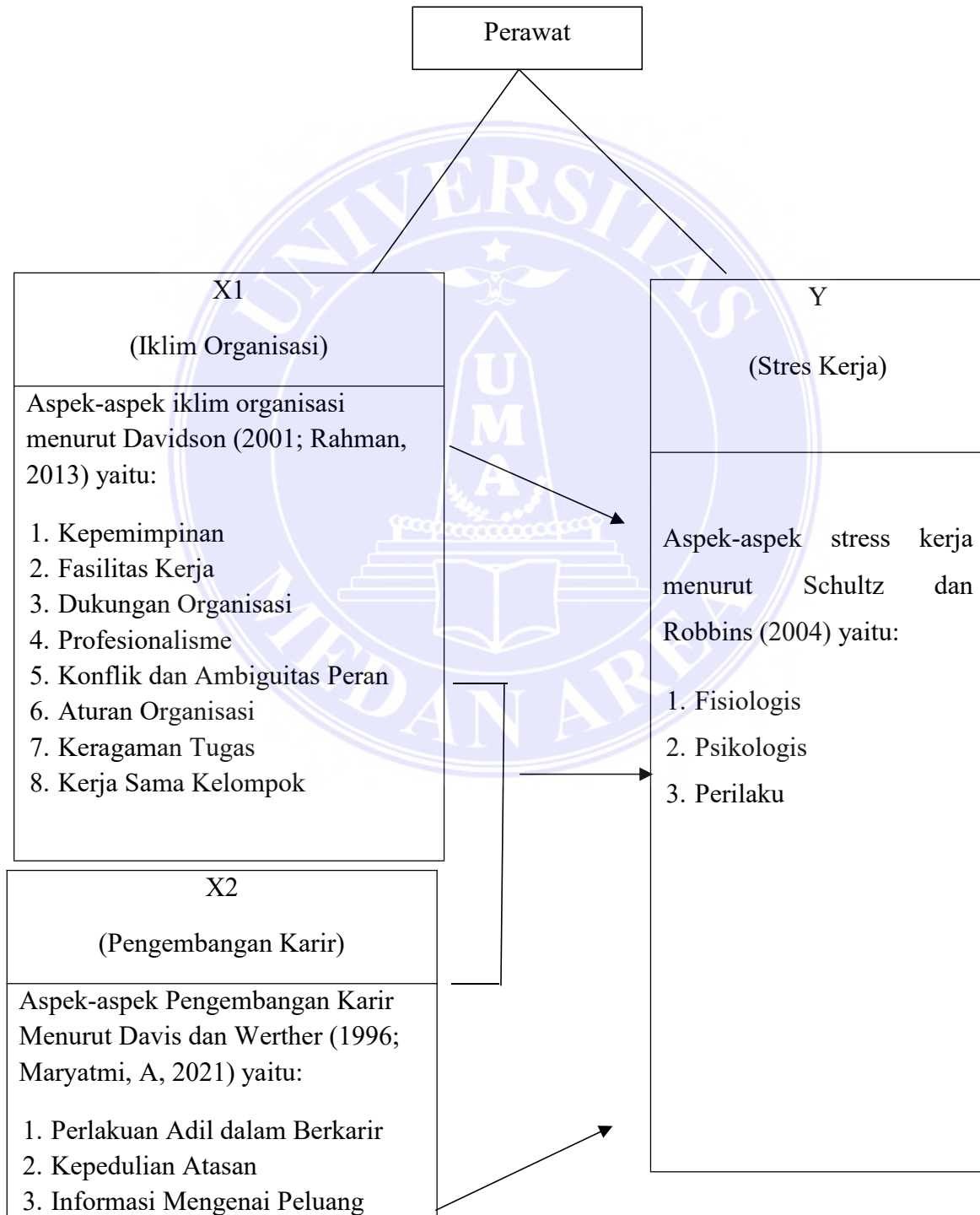
Namun sebaliknya, jika organisasi tidak menerapkan perlakuan yang adil dalam berkarir, tidak transparan dalam hal promosi jabatan di kalangan pegawai serta tidak memberikan *reward* maupun pelatihan dan pengembangan karir maka karyawan tentu merasa bosan, jenuh, tidak puas dalam bekerja, frustrasi dan tertekan yang akan mengarah kepada stress kerja.

Stres kerja merupakan ancaman utama bagi organisasi modern saat ini yang berpotensi menimbulkan banyak dampak negatif, baik untuk pekerja atau pun

organisasi (Septiari & Komang Ardana, 2016). Ketika individu dibiarkan terus menerus mengalami stres kerja maka akan menyebabkan beberapa dampak negatif pada diri pegawai maupun pada organisasi. Dampak negatif tersebut ialah motivasi kerja pada pegawai menurun, kinerja pegawai juga ikut menurun, tingkat produktivitas menurun serta dapat menimbulkan *burnout* pada pegawai.



## 2.5. Kerangka Konseptual



Promosi
4. Minat Untuk Dipromosikan
5. Kepuasan Karir

## 2.6. Hipotesis

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Ada hubungan negatif antara iklim organisasi dan pengembangan karir dengan stres kerja pada perawat. Dengan asumsi semakin positif iklim organisasi dan pengembangan karir, maka semakin negatif stres kerja pada perawat di rumah sakit. Sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi dan pengembangan karir, maka semakin positif stres kerja yang dialami oleh perawat di rumah sakit.
2. Ada hubungan negatif antara iklim organisasi dengan stres kerja pada perawat. Dengan asumsi semakin positif iklim organisasi, maka semakin negatif stres kerja yang dirasakan oleh perawat di rumah sakit. Sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi, maka semakin positif stres kerja pada perawat di rumah sakit.

3. Ada hubungan negatif antara pengembangan karir dengan stres kerja pada perawat. Dengan asumsi semakin positif pengembangan karir dalam organisasi, maka semakin negatif stress kerja yang dialami oleh perawat di rumah sakit. Sebaliknya, semakin negatif pengembangan karir dalam organisasi, maka semakin positif stres kerja pada perawat di rumah sakit.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional antara dua variabel bebas yaitu iklim organisasi (X1) dan pengembangan karir (X2) dengan variabel terikat yaitu stres kerja. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dalam hal ini yaitu iklim organisasi (X1) dan pengembangan karir (X2) dengan variabel terikat yaitu stres kerja (Y) perawat di rumah sakit umum Bandung Medan.

#### 3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Bandung Medan yang terletak di Jalan Mistar No.39-43 Kecamatan Medan Petisah Kota Medan, Sumatera Utara. Langkah awal, peneliti mengawali dengan observasi dan melakukan pengambilan data awal untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti. Kemudian peneliti melanjutkan dengan penyusunan proposal.

#### 3.3. Identifikasi Penelitian

Berdasarkan landasan teori yang ada serta rumusan hipotesis penelitian terdapat tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini beberapa variabel yang akan dikaji adalah:

1. Variabel bebas, yakni iklim organisasi (X1) dan pengembangan karir (X2)
2. Variabel terikat, yakni stres kerja (Y)

### 3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini bertujuan untuk mengarahkan variabel yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Berikut ini adalah definisi operasional dari iklim organisasi, pengembangan karir dan stress kerja.

#### 1. Stres Kerja

Stres kerja merupakan kerja perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan tertentu yang biasanya ditunjukkan dengan adanya gangguan pada fisik, gangguan pada psikologis serta adanya gangguan pada perilaku seseorang, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Aspek stres kerja dalam penelitian ini adalah fisiologis, psikologis dan perilaku.

**Tabel 3.1. Skala Stres Kerja**

Aspek	Indikator	Nomor Butir	
		Favourable	Unfavourable
Fisiologis	Mengalami sakit kepala, mengalami tegang otot, mengalami gangguan lambung, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kelelahan fisik	1, 8, 10, 17, 31, 35, 40, 46, 47, 55, 56, 59,	2, 5, 9, 24, 27, 36, 37, 42, 53, 54, 66, 76
Psikologis	Kehilangan konsentrasi dalam bekerja, merasa marah, menyimpan dendam, mengalami kecemasan, merasa terkucilkan, merasa bosan dan tidak puas	3, 11, 19, 29, 44, 49, 50, 57, 58 60, 65, 67, 69, 73	12, 13, 16, 18, 20, 23, 28, 43, 48, 52, 63, 70, 71, 72
Perilaku	Absen dalam bekerja, menunda pekerjaan, perilaku makan yang tidak normal, menurunnya produktivitas dan prestasi, mengalami gangguan tidur, menarik diri dari lingkungan	7, 14, 21, 22, 25, 26, 34, 39, 61, 62, 68, 74	4, 6, 15, 30, 32, 33, 38, 41, 45, 51, 64, 75
<b>Jumlah</b>		38	38

## 2. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan persepsi anggota tentang suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Iklim organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan tentang bagaimana mereka diperlakukan oleh organisasi mereka. Aspek iklim organisasi dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, fasilitas kerja, dukungan organisasi, profesionalisme, konflik dan ambiguitas peran, aturan organisasi, keragaman tugas dan kerjasama kelompok.

**Tabel 3.2 Skala Iklim Organisasi**

Aspek	Indikator	Nomor Butir	
		Favorabel	Unfavorabel
Kepemimpinan	Kepedulian kepada bawahan, Keterbukaan,	3, 9, 13, 30	1, 12, 21, 25
Fasilitas Kerja	Peralatan yang tersedia	19, 26	32, 43
Dukungan Organisasi	Kepercayaan kepada bawahan	20, 38, 46	2, 27, 54
Profesionalisme	Kesempatan untuk berkembang	4, 33, 47	36, 42, 49
Konflik Dan Ambiguitas	Karakteristik pekerjaan, Peran Individu	14, 34, 44, 51	15, 28, 55, 40
Aturan Organisasi	Prosedur yang dijalankan, Kesempatan mengemukakan pendapat	6, 22, 48, 53	7, 16, 35, 50
Keragaman Tugas	Tugas beragam menyalurkan ide	8, 29, 39	17, 45, 52
Kerjasama Kelompok	Hubungan yang hangat, dukungan dari teman	5, 11, 23, 37, 41	10, 18, 24, 31, 56
<b>Jumlah</b>		28	28



## 2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka pencapaian karir yang diinginkan agar pegawai dapat mengembangkan diri secara maksimum dalam jalur karir yang telah ditetapkan oleh organisasi. Aspek pengembangan karir dalam penelitian ini adalah perlakuan adil dalam berkarir, kepedulian atasan, informasi mengenai peluang promosi, minat untuk dipromosikan, dan kepuasan karir.

**Tabel 3.3. Skala Pengembangan Karir**

Aspek	Indikator	Nomor Butir	
		Favourable	Unfavourable
Perlakuan Adil Dalam Berkarir	Berdasarkan pertimbangan objektif, diketahui secara transparan, perlakuan adil	2, 4, 14, 28, 46, 41	8, 12, 18, 22, 33, 37
Kepedulian Atasan Langsung	Keterlibatan atasan, pemberian umpan balik,	10, 29, 34, 38, 42, 47	1, 3, 19, 23, 24, 44
Informasi Mengenai Peluang Promosi	Tersedianya akses informasi	6, 20, 30	15, 35, 43
Minat Dipromosikan	Keinginan Mengembangkan karir, Minat Dipromosikan Berdasarkan Pelatihan	21, 31, 39, 40, 45	7, 9, 16, 25, 36
Kepuasan Karir	Perasaan puas akan karir, perasaan puas akan perlakuan adil	13, 27, 32, 48	5, 11, 17, 26
<b>Jumlah</b>		24	24

## 3.5. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek, subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat di Rumah Sakit Umum Bandung yang berjumlah 118 orang. Berikut ini rincian perawat di Rumah Sakit Umum Bandung.

Tabel 3.4

## Daftar Jumlah Perawat di Rumah Sakit Umum Bandung

Keterangan	Jumlah
Perawat Tim A	12 orang
Perawat Tim B	12 orang
Perawat Tim C	12 orang
Perawat Tim Bayi	12 orang
Perawat Tim Anak	8 orang
Perawat ICU	8 orang
Perawat Lantai 3 (Lapas)	12 orang
Perawat IGD	12 orang
Kepala Jaga	4 orang
Kepala Perawat	1 orang
Perawat Ruang OK (Operasi)	12 orang
Perawat Ruang Rehabilitasi	8 orang
Poli Interna	1 orang
Poli Saraf	1 orang
Poli Jiwa	1 orang
Poli Paru	1 orang
Poli Bedah	1 orang
<b>Jumlah</b>	<b>118 orang</b>

## 2. Sampel

Menurut Arikunto (2006) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Sampel digunakan sebagai pertimbangan untuk fokus pada sebagian populasi. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 87 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah Teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Seluruh sampel discrening menggunakan kuesioner Perceived Stress Scale oleh Cohen 1994. Seluruh perawat yang di screening oleh peneliti yang mengalami stres kerja tingkat sedang, stres kerja tingkat tinggi, dan mengalami stres kerja tingkat sangat tinggi dijadikan sampel penelitian. Peneliti mengklasifikasikan tingkat stres menjadi 5 kategori yaitu stres tingkat sangat rendah, stres rendah, stres sedang, stres tinggi dan stres sangat tinggi (Azwar, 2012).

**Tabel 3.5**  
**Kalsifikasi Tingkat Stres Kerja**

Kategori	Interval	Frekuensi
Sangat Rendah	$X < 100$	12 orang
Rendah	$100 < X \leq 142$	19 orang
Sedang	$142 < X \leq 183$	54 orang
Tinggi	$183 < X \leq 225$	27 orang
Sangat Tinggi	$225 < X$	6 orang

<b>Total</b>	<b>118 orang</b>
--------------	------------------

### 3.6. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam suatu penelitian, sangat penting digunakan teknik pengambilan sampel yang baik, sehingga nantinya data yang diperoleh merupakan representasi data populasi dari populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini, sampel diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling. Menurut Sugiyono (2016) purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Alasan menggunakan teknik purposive sampling ini karena sesuai digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi.

Peneliti mengambil sampel yang telah di screening menggunakan kuesioner Perceived Stress Scale oleh Cohen 1994 yang mengalami stres kerja tingkat sedang, mengalami stres kerja tingkat tinggi, dan mengalami stres kerja tingkat sangat tinggi. Berikut ini tabel deskripsi sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 3.6**  
**Deskripsi Pengambilan Sampel**

No	Perawat	Kategori Tingkat Stres			Jumlah
		Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
1.	Tim A	4 orang	3 orang	1 orang	8 orang
2.	Tim B	3 orang	4 orang	1 orang	8 orang
3.	Tim C	4 orang	3 orang	1 orang	8 orang
4.	Anak	5 orang	2 orang	-	7 orang
5.	Bayi	4 orang	4 orang	2 orang	10 orang
6.	Poli Paru	1 orang	-	-	1 orang
7.	Rehabilitasi	2 orang	-	2 orang	2 orang
8.	Poli Jiwa	-	1 orang	-	1 orang
9.	ICU	5 orang	1 orang	-	6 orang
10.	OK	8 orang	4 orang	1 orang	13 orang
11.	Lantai 3 (Lapas)	8 orang	3 orang	-	11 orang
12.	Poli Saraf	-	1 orang	-	1 orang
13.	IGD	8 orang	1 orang	-	9 orang
14.	Poli Bedah	-	1 orang	-	1 orang
15.	Poli Interna	1 orang	-	-	1 orang
<b>Total</b>					<b>87 orang</b>

### 3.7. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala.

Hadi (2006) menyatakan bahwa skala adalah teknik pengumpulan data yang

terdiri dari daftar-daftar pernyataan yang diajukan secara tertulis yang harus dijawab atau dikerjakan oleh orang yang menjadi objek penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penyebaran skala untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dan pengembangan karir dengan stress kerja perawat. Skala yang digunakan adalah skala iklim organisasi, skala pengembangan karir dan skala stres kerja. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan skala yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga subjek penelitian dapat mengisinya dengan mudah.

#### 1. Skala Iklim Organisasi

Skala iklim organisasi ini disusun berdasarkan aspek-aspek iklim organisasi oleh teori Davidson 2001 (Rahman, D.F, 2013) yang meliputi aspek kepemimpinan, aspek fasilitas kerja, aspek dukungan organisasi, aspek profesionalisme, aspek konflik dan ambiguitas peran, aspek aturan organisasi, aspek keberagaman tugas, dan aspek kerja sama dengan kelompok. Metode dari skala penelitian ini disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat favourable dan unfavourable dalam format skala likert dengan 4 pilihan jawaban untuk setiap butir pernyataan. Untuk butir favourable diberi nilai yang bergerak dari 4-1, yaitu 4 “Sangat Setuju (SS)”, 3 “Setuju (S)”, 2 “Tidak Setuju (TS)”, dan 1 “Sangat Tidak Setuju (STS)”. Sedangkan untuk butir unfavourable diberi nilai yang bergerak dari 1-4, yaitu 1”Sangat Setuju (SS)”, 2”Setuju (S)”, 3”Tidak Setuju (TS)” dan 4”Sangat Tidak Setuju (STS)”.

## 2. Skala Pengembangan Karir

Skala pengembangan karir ini disusun berdasarkan aspek-aspek pengembangan diri oleh teori Davis dan Werther 1996 (Maryatmi, A, 2021) yang meliputi aspek perlakuan adil dalam berkarir, aspek kepedulian atasan langsung, aspek informasi mengenai peluang promosi, aspek minat untuk dipromosikan, dan aspek kepuasan karir. Metode dari skala penelitian ini disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat favourable dan unfavourable dalam format skala likert dengan 4 pilihan jawaban untuk setiap butir pernyataan. Untuk butir favourable diberi nilai yang bergerak dari 4-1, yaitu 4 “Sangat Setuju (SS)”, 3 “Setuju (S)”, 2 “Tidak Setuju (TS)”, dan 1 “Sangat Tidak Setuju (STS)”. Sedangkan untuk butir unfavourable diberi nilai yang bergerak dari 1-4, yaitu 1”Sangat Setuju (SS)”, 2”Setuju (S)”, 3”Tidak Setuju (TS)” dan 4”Sangat Tidak Setuju (STS)”.

## 3. Skala Stres Kerja

Skala stress kerja ini disusun berdasarkan aspek-aspek stress kerja oleh teori Schultz dan Robbins (2004) yang meliputi aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku. Metode dari skala penelitian ini disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat favourable dan unfavourable dalam format skala likert dengan 4 pilihan jawaban untuk setiap butir pernyataan. Untuk butir favourable diberi nilai yang bergerak dari 4-1, yaitu 4 “Sangat Setuju (SS)”, 3 “Setuju (S)”, 2 “Tidak Setuju (TS)”, dan 1 “Sangat Tidak Setuju (STS)”. Sedangkan untuk butir

unfavourable diberi nilai yang bergerak dari 1-4, yaitu 1”Sangat Setuju (SS)”, 2”Setuju (S)”, 3”Tidak Setuju (TS)” dan 4”Sangat Tidak Setuju (STS)”.

### 3.8. Validitas dan Realibilitas Alat Ukur

Suatu alat ukur diharapkan dapat memberikan informasi sesuai yang diinginkan. Oleh karena itu, harus memenuhi persyaratan tertentu, terutama syarat validitas dan realibilitas alat ukur. Alasannya adalah kualitas alat ukur tersebut akan sangat menentukan baik tidaknya suatu penelitian. Dengan demikian, suatu alat ukur sebelum digunakan dalam suatu penelitian, haruslah memiliki syarat validitas dan reliabilitas sehingga alat ukur tersebut tidak menyesatkan hasil pengukuran dari kesimpulan yang dicapai.

#### 1. Uji Validitas Alat Ukur

Validitas berasal dari kata “*validity*” yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar,1997).

Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi product moment dari Karl Pearson (Hadi, 2006).

#### 2. Reliabilitas Alat Ukur



Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel juga dapat dikatakan kepercayaan, kejelasan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Anwar, 1997). Analisis reliabilitas skala iklim organisasi, skala pengembangan karir dan skala stress kerja dapat dipakai metode *Alpha Cronbach's*.

### 3.9. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca. Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis data akan dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23 *for windows*.

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis Analisa Regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yaitu:

- A. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- B. Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat.

C. Uji Hipotesis, yaitu untuk mengetahui apakah hipotesis ditolak atau diterima. Selain itu hipotesis diartikan juga sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2002).

- Uji Parsial (Uji T)

Uji T disebut juga dengan uji parsial yang bertujuan untuk menguji koefisien regresi masing-masing variabel bebas secara parsial. Adapun tahapannya sebagai berikut:

1. Hipotesis

$H_0$  : variabel independen atau bebas secara parsial tidak berhubungan signifikan dengan variabel dependen atau terikat.

$H_a$  : variabel independen atau bebas secara parsial berhubungan signifikan dengan variabel dependen atau terikat.

2. Menentukan level of signifikan pada  $\alpha = 0,05$

3. Menentukan thitung

4. Dasar pengambilan keputusan adalah  $H_0$  diterima bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan sebaliknya  $H_a$  diterima bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

- Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan bertujuan untuk menunjukkan apakah variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama dengan variabel independen. Dalam hal ini maka hipotesisnya yakni kedua variabel independen secara simultan memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2021)

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

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

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi (X1) dan pengembangan karir (X2) dengan stres kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi  $R = 0,742$  ;  $sig = 0,000 < 0,05$ . maka hipotesis yang dinyatakan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Berdasarkan kriteria tersebut maka diketahui bahwa hipotesis penelitian ini dinyatakan diterima, dengan kata lain bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara iklim organisasi dan pengembangan karir dengan stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Total sumbangan efektif dari kedua variabel bebas (iklim organisasi dan pengembangan karir) terhadap stres kerja adalah sebesar 55%. Berdasarkan hasil ini, maka diketahui bahwa masih terdapat pengaruh faktor faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, diantaranya adalah pekerjaan, peran dalam organisasi, hubungan dalam organisasi, struktur organisasi, tuntutan luar organisasi dan ciri individu.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan stres kerja dengan koefisien korelasi  $-0,668$  hal ini menunjukkan, semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin rendah stres kerja, dan sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka akan semakin tinggi

stres kerja. variabel iklim organisasi memberikan sumbangan efektif kepada variabel stres kerja sebesar 44,6%.

3. Terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dengan stres kerja, dengan koefisien korelasi sebesar -0,523 hal ini berarti semakin tinggi pengembangan karir, maka akan semakin rendah stres kerja. Pengembangan karir memberikan sumbangan efektif kepada variabel stres kerja sebesar 27,3%.

## 5.2 Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

### 1. Saran Kepada Perawat Rumah Sakit Umum Bandung Medan

Kepada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Bandung Medan supaya selalu menjaga hubungan baik antar sesama perawat dan pimpinan agar tercipta iklim organisasi yang baik. Apabila perawat mengalami stres sebaiknya perawat tersebut melakukan meditasi dan meningkatkan religiusitas, dapat juga membuat jadwal liburan tersendiri / *metime* dengan tujuan untuk membantu rileks dan meringankan rasa stres. Perawat juga hendaknya memberi masukan atau menyampaikan kendala yang dihadapi saat bekerja kepada atasan maupun pihak manajemen seperti fasilitas yang dianggap masih kurang memadai, kurangnya feedback dari atasan, tidak transparannya sistem pengembangan karir, SOP yang masih berubah-ubah, dan sebagainya agar menghindari terciptanya stres kerja pada perawat sehingga perawat dapat nyaman dalam bekerja.

## 2. Saran Kepada Pihak Rumah Umum Sakit Bandung Medan

Melihat adanya hubungan antara iklim organisasi dan pengembangan karir dengan stres kerja pada perawat di rumah sakit Bandung Medan, maka diharapkan pihak rumah sakit tetap dapat meningkatkan iklim organisasi supaya tetap positif agar stres kerja pada perawat juga semakin rendah. Atasan hendaknya merangkul para bawahan serta membantu perawat jika terjadi permasalahan dalam bekerja. Atasan dapat memberi alternatif solusi akan kendala yang dihadapi. Jika terjadi konflik antar perawat, pihak rumah sakit dapat membuka sesi konseling kepada masing-masing perawat yang memiliki masalah sehingga konflik yang terjadi antar sesama perawat dapat selesai. Pihak rumah sakit hendaknya memberikan kesempatan bagi perawat dalam hal menyampaikan masukan atau saran guna membangun kualitas pelayanan rumah sakit yang lebih baik, dan menampung kendala maupun keluhan-keluhan yang dihadapi perawat dalam bekerja sehingga para perawat dapat nyaman dalam bekerja. Selain itu pihak rumah sakit hendaknya menetapkan prosedur pengembangan karir yang adil serta transparan kepada seluruh pegawai agar para pegawai merasa diperlakukan dengan sama baiknya dan dapat menciptakan rasa puas perawat akan pekerjaannya.

## 3. Saran Kepada Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk mengkaji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja seperti faktor instrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, hubungan dalam organisasi, struktur organisasi, tuntutan luar organisasi dan ciri individu.

## Daftar Pustaka

- Abdillah,M.R., Rizqa Anita., Rita Anugrah. 2016. Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol 20. No 01.
- Adawiyah, W.R. 2005. Work Stress Relation With Job Satisfaction Non Star Hotel Employees In Jakarta. *Jurnal Media Riset Bisnis & Manajemen*. Vol 5. No 3.
- Afra, Z., Ardia Putra. 2017. Work Stress On Nurses At Inpatient Public Hospital Dr. Zainoel Abidin Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Fakultas Keperawatan*. Vol 2. No 4.
- Anfal, A. 2020. Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Citra Rumah Sakit Terhadap Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Umum Sundari Medan. *Journal Excellent Midwife*. Vol 3. No 2.
- Angelina,F.P., Ika Zenita Ratnaningsih. 2016. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Stres Kerja Pada Anggota Sat Lantas Polrestabes Semarang. *Jurnal Empati*. Vol 5. No 2.
- Anggraeni, D., Eddy Sanusi. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Astra Otoparts Tbk Divisi Ssc (Shared Service Centre). *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. Vol 9. No 1.
- Anggraeiny, R., Yehezkiel, dan Masjaya. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Pengembangan Produktivitas Daerah Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur. *Journal Administrative Reform*, 680–693.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Aulia,D. 2013. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Polisi Lalu Lintas Di Polres Metro Jakarta Pusat Bulan April-Agustus Tahun 2013. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Azwar, S. 1997. *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi ke 3. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chandio et al. 2013. Modelling the Relationship of Unclear Career Development with Job Dissatisfaction, Job Stress and Employees' Turnover Intention: *Structural Equation Modelling Approach*. *International Research Journal of Arts and Humanities; Jamshoro*.Vol. 41. Issue 41.

- Dafinci, W.O., Meliani., Paulus.S.K. 2020. Studi Tentang Stres Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Imiah Ilmu Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 02. No 02. ISSN:1979-2239
- De Bruin, G. P. (2006). The dimensionality of the general work stress scale: A hierarchical exploratory factor analysis. *SA Journal of Industrial Psychology*.
- Dharmayasa, P.B., I Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol 9. No 8.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi 4. BP-UNDIP. Semarang
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hadi, Sutrisno. 2006. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hawari, D. 2017. Gangguan Stres Cemas Dan Depresi. Jakarta: Pustaka Belajar.
- Hendrawan, A., Hari Sucahyowati., Titi Laras. 2020. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kreativitas Pada Tenaga Kerja Pada Umkm Di Wilayah Bantarsari Kabupaten Cilacap. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*. Vol 3. No 1.
- Juhamzah, S., Widyastuti., Ahmad Ridfah. 2019. Terapi Tawa Terhadap Penurunan Tingkat Stres Akademik Pada Mahasiswa Strata 1. *Jurnal Psikologi Talenta*. Vol 4. No 1.
- Kasmir. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada .
- Korompis, C. 2014. Analisis Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Sekolah Yayasan Pendidikan Katolik Kota Tomohon. *Prosiding Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*. ISSN 2407-4268.
- Lestari, D.N., Nur Rizkiyah. 2021. The Workplace Stress and its Related Factors Among Indonesian Academic Staf. *Journal of Medical Sciences*. eISSN: 1857-9655
- Lumingkewas, I.G., Fuad Mas'ud. 2017. Pengembangan Karier Pada Perempuan (Studi Fenomenologi Pada Karyawan Perempuan PT. Semen Indonesia). *Diponegoro Journal Of Management*. Vol 6. No 4.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryatmi, A.S. 2021. *Well-Being Di Dunia Kerja*. Purwokerto: CV. Pena Persada.

- Massie,R.N.,William,A.,Wehelmina,R. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 6. No 2.
- Mufidah, A. 2020. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Pengembangan Karir Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bank Lampung Yang Sudah Menikah. Skripsi. Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama Program Studi Psikologi Islam. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Munandar. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*.Jakarta: UI PRESS.
- Murharyati, A., Joko, K. 2015. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Perawat Di Ruang Sukoharjo. *Jurnal Kesmasdaska*. Vol 1. No 2.
- Nitisemito, A. 2016. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* Bandung: Pustaka Setia.
- Pradisya,Tania. 2019. Hubungan Iklim Organisasi Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Iskandar Muda Medan. Skripsi.Universitas Medan Area.
- Priyoto. 2014. *Konsep Manajemen Stres*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Putra,I.K., Ni Wayan Mujiati. 2020. The Influence of Organizational Climate on Organizational Commitments with Work Stress as a Mediation Variables in Jimbaran Resort. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*. Vol 4. Issue 10.
- Putri,V,S.,Fetty,P.S. 2020. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lestari Busana Anggun Mahkotadi Bagian Produksi). *Jurnal Mitra Manajemen*. Vol 4. No 2.
- R, Lubis., Rislisa. 2009. Stres Kerja Karyawan Restoran Siap Saji Dan Restoran Padang. *Jurnal Analitika*. Vol 1. No 1.
- Rahman,D.F. 2013. Hubungan antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Intrinsikpada Karyawan CV. Sambung Nyowo di Yogyakarta. *Jurnal Fakultas Psikologi*.
- Ramli,A.H., Rizki Yudhistira. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Jurnal Manajemen Ekonomi*. Vol 4.
- Rikardo,Try., Febsri Susanti. 2019. Pengaruh Job Insecurity, Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pt Garda Total Security Padang. *Jurnal Ilmu Ekonomi*.
- Rivai, V., Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2004. *Teori organisasi, struktur, desain, dan aplikasi*. (Alih Bahasa: Tim Indeks). New Jersey: Prentice Hall.



- Runtu, D.Y.N. 2018. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit X Jakarta Timur. *Jurnal Mitra Manajemen*. Vol 2. No 3.
- Sahni, S.P., Vaijyanthee.K. 2012. Can We Blame the Climate of an Organization for the Stress Experienced by Employees? *Jindal Journal*. Vol 1. Issue 2.
- Sari, D.P., Yeki Candra. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi*. Vol 1. No 3.
- Septiari,N. K., I Komang Ardana. 2016. Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *Jurnal Manajemen Unud*. Vol 5. No 1.
- Setiawan, K.C. 2015. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*. Vol 1. No 1.
- Sihotang, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 1)*. Jakarta: PT Pradnya Paramitha.
- Simanjuntak, K.C. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Perkebunan PT.X. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Sumatera Utara.
- Singh, A.K., Nidhi, D. 2012. A Study Of Impact Of Organizational Climate On Job Stress And Coping Mechanism In Public And Private Sector Banks. *Journal Delhi School of Professional studies and Research*. ISBN: 978-81-923211-3-4
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono & Agus Susanto. 2015. Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel. CV. Alfabeta: Bandung
- Suwarno., Ronal Apriano. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol 24. No 1.
- Sukoco,I., Muhammad Ridha Bintang. 2018. The Analysis Of Stress Management In Press Companies : Study Of Pjtv. *Jurnal Adbispreneur*. Vol 2. No 3.
- Tahir,M. 2018. Pengaruh Tekanan Kerja (Stres) Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sinar Pandawa Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*. Vol. 3. No. 1.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

- Undang-Undang Republik Indonesia No. 38 Tahun 2014 tentang keperawatan.
- Utami,P., Ida Wahyuni., Ekawati. 2017. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Dan Pengendalian Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di Bagian Cargo Pt. Angkasa Pura Logistik Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Vol 5. No 5.
- Vandiya,V., Arum Etikariena, 2018. Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja. *Jurnal Psikogenesis*. Vol 6. No 1.
- Veithzal, R.V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisi ke-7. Depok: PT Raja Grafindo.
- Wahyuni, D., Hamidah Nayati Utami., Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 8. No 1.
- Waluyo, Minto. (2009). *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Widianti, R.F., Mohammad Noor., Rita Kala Linggi. 2017. Kinerja Pegawai Puskesmas Dalam Pelayanan Kesehatan Di Kecamatan Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*. Vol 6. No 1
- Widodo, S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Winkel, W.S., Sri Hastuti. 2016. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Jakarta:PT. Grasindo.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Wirentanus,L. 2019. Peran Dan Wewenang Perawat Dalam Menjalankan Tugasnya Berdasarkan Undang Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan. *Jurnal Ilmu Hukum*. Vol 10. No 2.

# LAMPIRAN – A

## ANALISIS UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA IKLIM ORGANISASI



## Reliability

### Scale: SKALA IKLIM ORGANISASI

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.954	56

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P_01	140.50	661.105	.738	.952
P_02	140.45	661.524	.563	.953
P_03	140.70	672.011	.411	.954
P_04	140.90	662.516	.597	.953
P_05	140.70	670.537	.557	.953
P_06	140.40	662.042	.586	.953
P_07	140.25	668.934	.401	.954
P_08	140.70	655.800	.660	.953
P_09	140.40	659.411	.568	.953
P_10	139.95	670.155	.358	.954
P_11	140.25	660.829	.658	.953
P_12	139.95	664.366	.583	.953
P_13	139.40	664.042	.541	.953
P_14	140.55	655.629	.707	.952
P_15	140.70	658.958	.633	.953
P_16	140.35	661.187	.563	.953


P_17	139.70	678.747	.224	.954
P_18	140.50	672.368	.488	.953
P_19	140.25	677.461	.225	.955
P_20	140.35	660.976	.568	.953
P_21	140.55	669.945	.512	.953
P_22	140.05	664.787	.545	.953
P_23	140.80	669.221	.589	.953
P_24	140.10	665.253	.490	.953
P_25	140.45	665.734	.508	.953
P_26	140.65	667.292	.512	.953
P_27	140.50	665.947	.552	.953
P_28	140.20	666.274	.531	.953
P_29	140.60	665.726	.583	.953
P_30	140.35	671.292	.446	.954
P_31	140.60	655.726	.635	.953
P_32	140.30	668.326	.442	.954
P_33	139.95	666.471	.458	.954
P_34	140.00	668.842	.428	.954
P_35	140.35	662.134	.543	.953
P_36	140.30	675.905	.327	.954
P_37	139.75	661.355	.645	.953
P_38	140.20	659.853	.635	.953
P_39	140.45	666.261	.463	.953
P_40	140.30	666.432	.484	.953
P_41	140.20	654.063	.676	.952
P_42	140.40	653.095	.628	.953
P_43	140.55	662.682	.594	.953
P_44	140.40	661.095	.568	.953
P_45	140.15	667.608	.466	.953
P_46	140.15	667.924	.402	.954
P_47	140.50	658.684	.631	.953
P_48	139.75	664.303	.469	.953
P_49	139.30	659.484	.598	.953
P_50	139.40	661.726	.593	.953
P_51	139.70	670.432	.366	.954
P_52	140.35	670.239	.374	.954
P_53	139.70	679.379	.289	.954
P_54	139.95	672.892	.413	.954

P_55	139.90	677.674	.249	.954
P_56	140.20	670.063	.440	.954



# LAMPIRAN – B

## ANALISIS UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA PENGEMBANGAN KARIR

The logo of Universitas Medan Area is a circular emblem. It features a central shield with a book and a lamp, surrounded by a laurel wreath. The shield is set against a background of a building with a dome. The text 'UNIVERSITAS MEDAN AREA' is written around the perimeter of the circle.

## Reliability

### Scale: SKALA PENGEMBANGAN KARIR

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	48

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P_01	132.15	423.818	.675	.949
P_02	132.35	424.555	.664	.949
P_03	132.20	421.537	.665	.949
P_04	132.50	417.737	.747	.949
P_05	132.40	423.937	.680	.949
P_06	132.15	422.029	.666	.949
P_07	131.55	434.997	.400	.951
P_08	132.45	420.155	.815	.949
P_09	132.45	421.418	.769	.949
P_10	131.80	431.221	.495	.950
P_11	132.45	422.050	.672	.949
P_12	131.75	433.671	.327	.951
P_13	131.80	430.063	.383	.951
P_14	132.65	418.871	.632	.949
P_15	132.15	426.345	.392	.951
P_16	132.35	425.187	.525	.950



P_17	132.00	420.526	.613	.949
P_18	132.50	418.263	.798	.949
P_19	132.00	430.316	.369	.951
P_20	132.60	419.200	.782	.949
P_21	132.30	421.274	.650	.949
P_22	131.90	429.358	.485	.950
P_23	132.55	422.576	.522	.950
P_24	132.10	423.779	.573	.950
P_25	132.40	423.095	.585	.950
P_26	132.55	432.576	.334	.951
P_27	132.05	439.839	.126	.952
P_28	132.20	433.853	.310	.951
P_29	132.55	431.418	.416	.951
P_30	132.15	422.345	.557	.950
P_31	131.95	423.945	.582	.950
P_32	131.90	427.463	.553	.950
P_33	131.85	426.766	.621	.950
P_34	131.85	430.661	.418	.951
P_35	132.10	423.884	.570	.950
P_36	132.20	421.326	.741	.949
P_37	131.75	428.618	.574	.950
P_38	132.25	418.934	.677	.949
P_39	131.85	420.239	.649	.949
P_40	131.90	424.726	.495	.950
P_41	132.15	425.082	.481	.950
P_42	132.30	418.958	.554	.950
P_43	132.15	419.082	.607	.950
P_44	131.95	431.629	.381	.951
P_45	131.75	431.776	.297	.951
P_46	132.10	430.516	.340	.951
P_47	131.95	427.208	.385	.951
P_48	131.70	440.642	.045	.953

# LAMPIRAN – C

## ANALISIS UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA STRES KERJA

The background of the title page features a large, light blue watermark of the Universitas Medan Area logo. The logo is circular and contains a central emblem with a book and a lamp, surrounded by the text 'UNIVERSITAS MEDAN AREA'.

## Reliability

### Scale: SKALA STRES KERJA

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.970	76

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P_01	219.20	1441.221	.219	.971
P_02	219.70	1427.589	.505	.970
P_03	219.80	1418.274	.527	.970
P_04	219.60	1437.832	.294	.971
P_05	219.60	1429.305	.405	.970
P_06	220.10	1420.937	.431	.970
P_07	220.30	1409.379	.571	.970
P_08	219.50	1455.632	.109	.971
P_09	219.80	1439.537	.281	.971
P_10	220.35	1402.661	.658	.970
P_11	220.55	1400.261	.676	.970
P_12	220.45	1405.524	.598	.970
P_13	220.25	1411.566	.573	.970
P_14	219.35	1436.661	.236	.971
P_15	220.40	1399.095	.745	.970
P_16	219.55	1435.208	.598	.970

P_17	219.75	1422.934	.513	.970
P_18	219.60	1427.516	.367	.971
P_19	220.25	1411.987	.567	.970
P_20	220.20	1409.958	.597	.970
P_21	219.70	1429.695	.466	.970
P_22	219.80	1427.853	.415	.970
P_23	219.80	1425.642	.419	.970
P_24	219.95	1414.261	.576	.970
P_25	220.50	1395.105	.924	.969
P_26	219.85	1426.661	.419	.970
P_27	219.60	1423.516	.681	.970
P_28	219.55	1423.945	.522	.970
P_29	219.75	1430.303	.429	.970
P_30	219.95	1408.366	.623	.970
P_31	219.60	1418.568	.429	.970
P_32	220.15	1410.029	.569	.970
P_33	219.55	1424.787	.629	.970
P_34	219.75	1416.092	.680	.970
P_35	219.75	1414.513	.603	.970
P_36	220.00	1415.579	.582	.970
P_37	219.75	1414.513	.603	.970
P_38	220.25	1425.671	.406	.970
P_39	220.20	1403.221	.653	.970
P_40	219.30	1429.274	.334	.971
P_41	219.50	1426.158	.346	.971
P_42	219.75	1430.303	.429	.970
P_43	219.70	1423.589	.527	.970
P_44	220.10	1407.463	.642	.970
P_45	219.70	1417.063	.588	.970
P_46	219.70	1425.484	.424	.970
P_47	220.05	1415.313	.511	.970
P_48	220.10	1409.568	.612	.970
P_49	219.75	1424.303	.490	.970
P_50	220.10	1408.937	.707	.970
P_51	219.65	1424.871	.489	.970
P_52	219.60	1419.095	.620	.970
P_53	219.30	1433.274	.376	.970

P_54	219.80	1413.221	.698	.970
P_55	219.60	1422.884	.377	.971
P_56	219.75	1417.566	.826	.970
P_57	220.35	1394.450	.910	.969
P_58	219.70	1418.642	.563	.970
P_59	219.85	1420.871	.661	.970
P_60	220.10	1408.726	.591	.970
P_61	220.25	1399.355	.739	.970
P_62	219.75	1417.776	.553	.970
P_63	219.60	1427.726	.469	.970
P_64	219.85	1410.029	.671	.970
P_65	219.85	1414.239	.607	.970
P_66	219.85	1410.555	.621	.970
P_67	219.85	1411.187	.704	.970
P_68	220.25	1397.671	.689	.970
P_69	220.25	1399.250	.670	.970
P_70	219.60	1428.568	.417	.970
P_71	219.75	1415.250	.638	.970
P_72	220.35	1394.450	.853	.969
P_73	219.75	1421.355	.538	.970
P_74	220.15	1401.292	.651	.970
P_75	220.10	1404.516	.682	.970
P_76	219.60	1435.621	.332	.970



### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Iklim Organisasi	87	88	183	112.63	13.385
Pengembangan Karir	87	59	133	93.76	14.530
Stres Kerja	87	157	264	202.22	21.652
Valid N (listwise)	87				

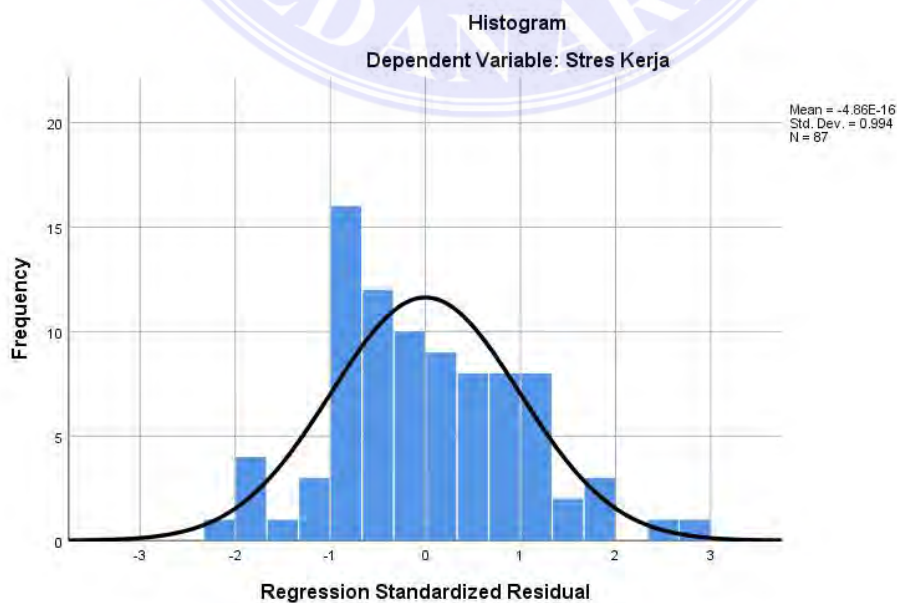
### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

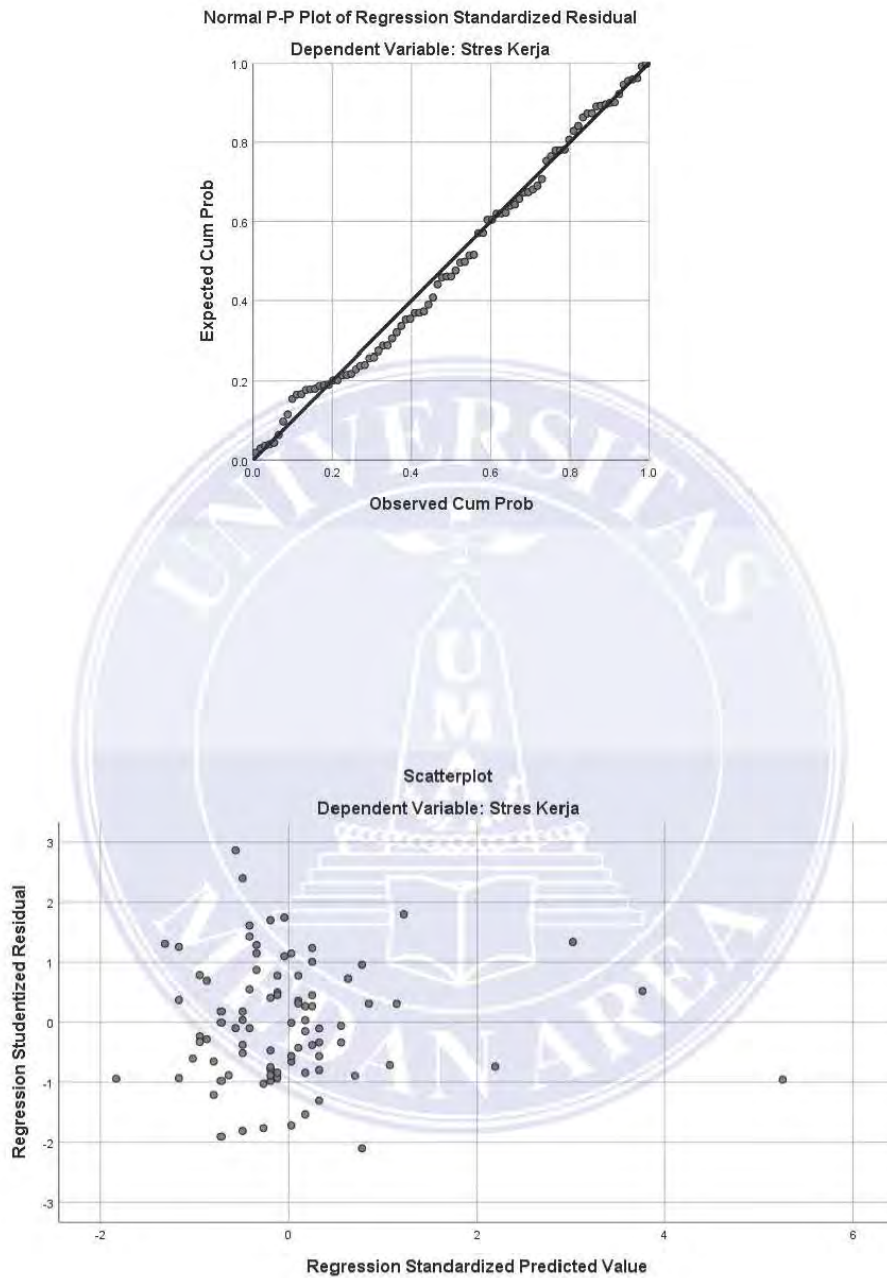
		Iklim Organisasi	Pengembangan Karir	Stres Kerja
N		87	87	87
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	112.63	93.76	202.22
	Std. Deviation	13.385	14.530	21.652
Most Extreme Differences	Absolute	.211	.110	.067
	Positive	.211	.110	.067
	Negative	-.104	-.076	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.286	.148	.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.127	.130	.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

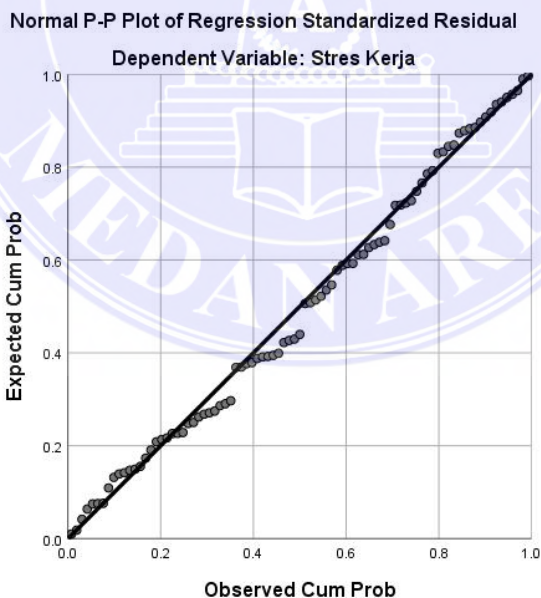
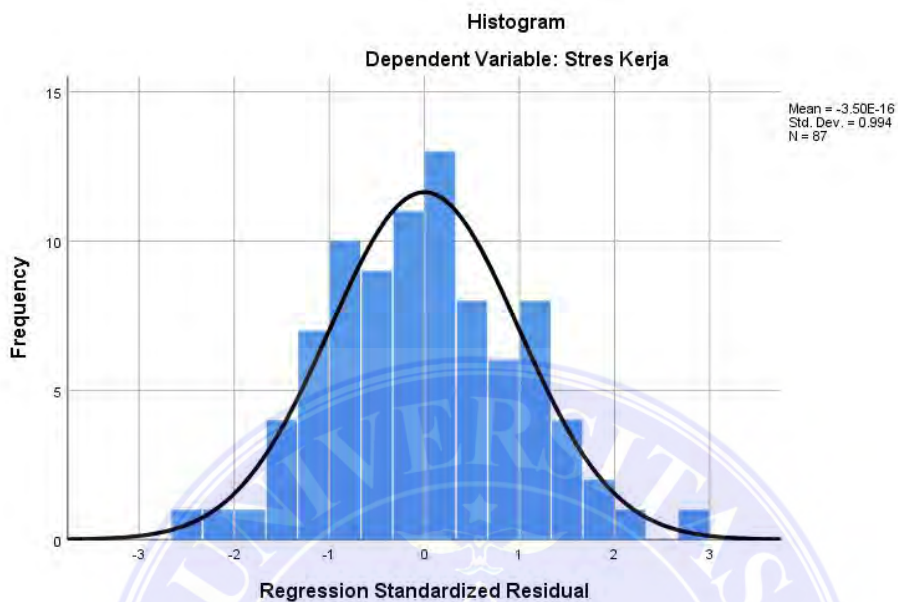
### IKLIM ORGANISASI

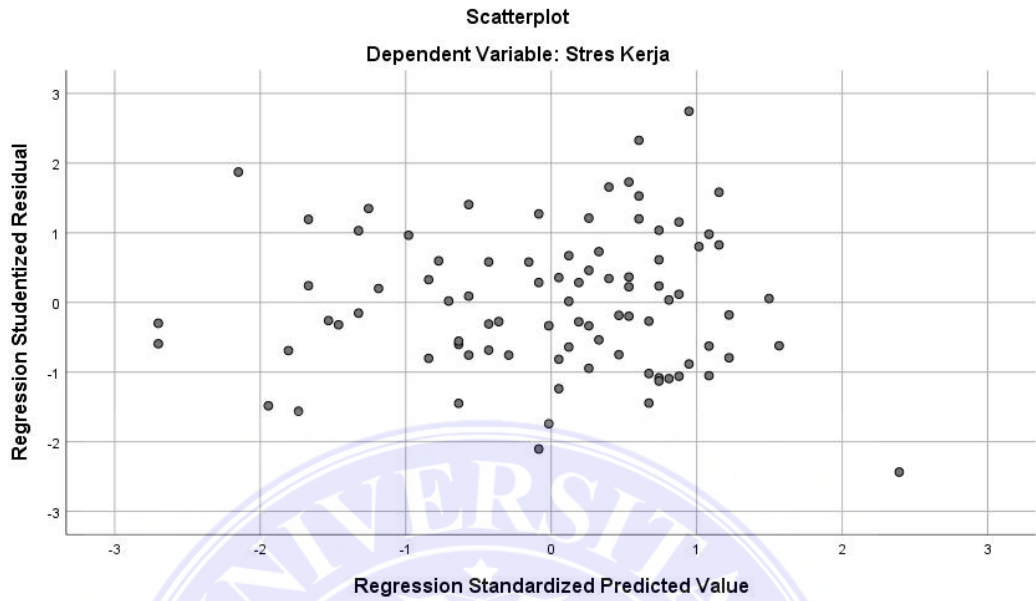




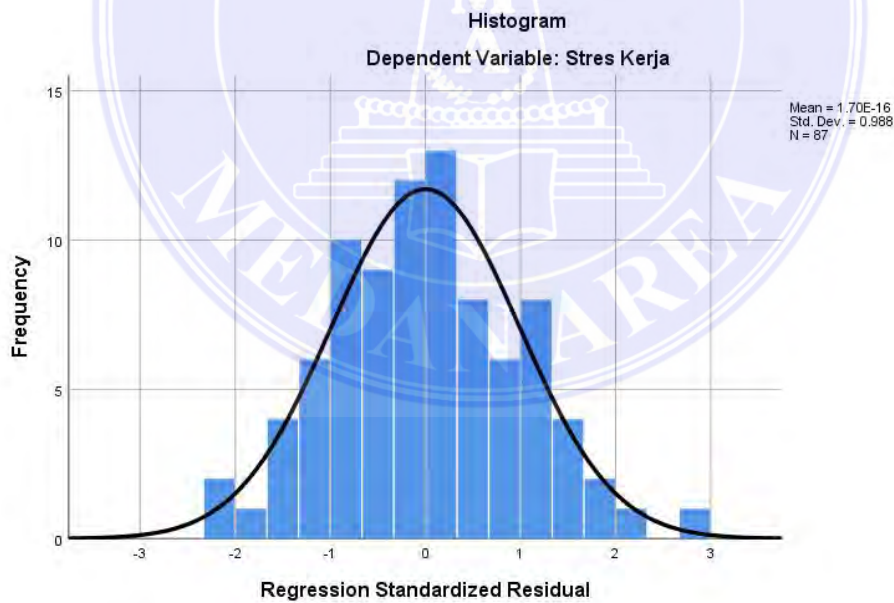


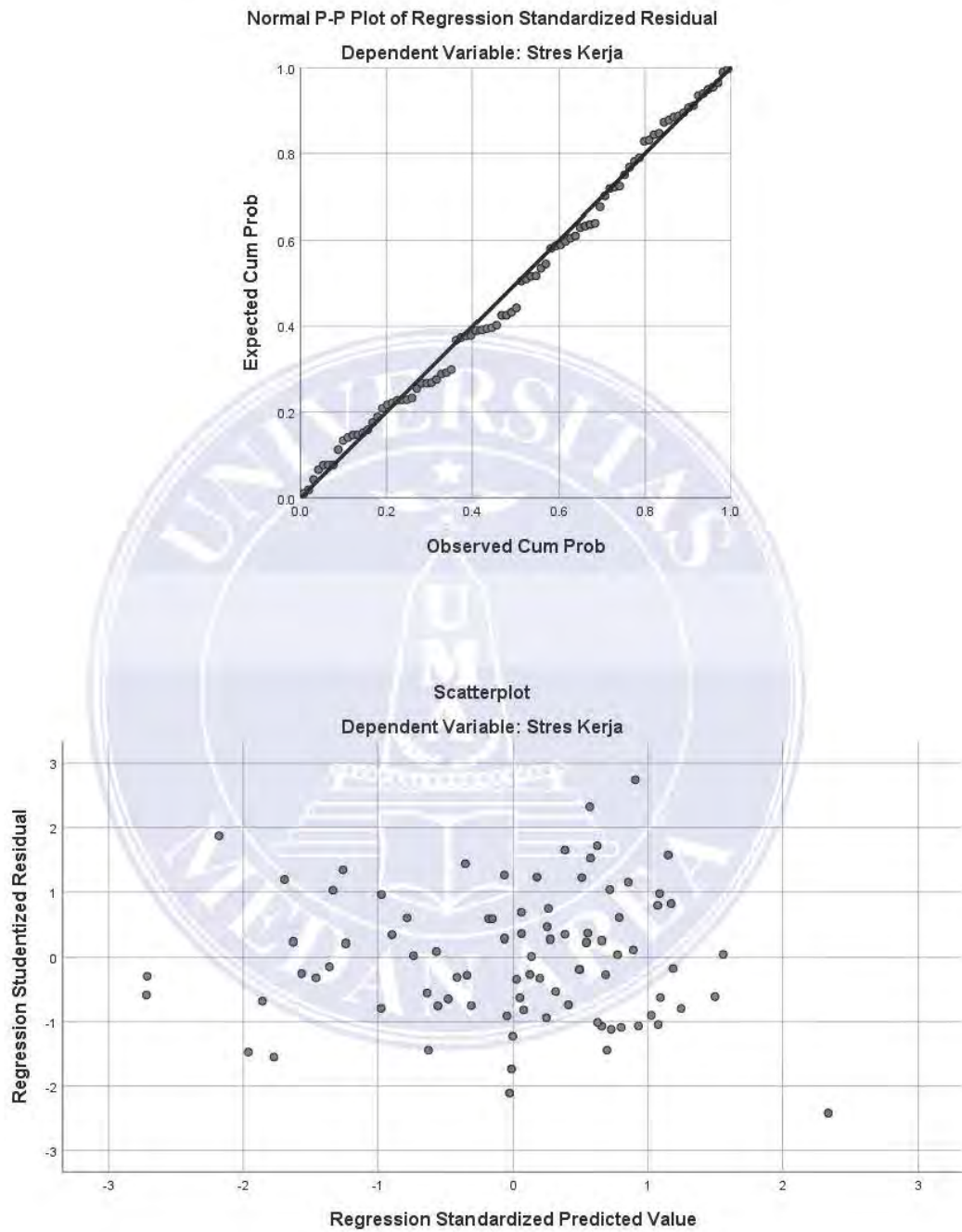
## PENGEMBANGAN KARIR






## STRES KERJA







LAMPIRAN – E  
UJI LINEARITAS  
IKLIM ORGANISASI DAN  
STRES KERJA

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Stres Kerja * Iklim Organisasi	87	100.0%	0	0.0%	87	100.0%

## ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Iklim Organisasi	Between Groups	(Combined)	18915.272	33	573.190	1.419	.000
		Linearity	1.897	1	1.897	.905	.000
		Deviation from Linearity	18913.375	32	591.043	1.464	.108
	Within Groups	21401.579	53	403.803			
	Total	40316.851	86				

## Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Stres Kerja * Iklim Organisasi	.668	.446	.685	.469



LAMPIRAN – F  
UJI LINEARITAS  
PENGEMBANGAN KARIR  
DAN STRES KERJA

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Stres Kerja * Pengembangan Karir	87	100.0%	0	0.0%	87	100.0%

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Pengembangan Karir	Between Groups	(Combined)	22557.234	43	524.587	1.270	.000
		Linearity	1205.532	1	1205.532	.919	.000
		Deviation from Linearity	21351.702	42	508.374	1.231	.250
	Within Groups		17759.617	43	413.014		
	Total		40316.851	86			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Stres Kerja * Pengembangan Karir	.523	.273	.748	.559



LAMPIRAN – G  
ANALISIS UJI REGRESI  
BERGANDA



Model Summary									
Model	R	R	Adjusted	Std. Error of	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.742 <sup>a</sup>	.550	.007	6.985	.206	121.302	2	84	.000

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Iklim Organisasi

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1211.857	2	605.928	21.302	.000 <sup>b</sup>
	Residual	39104.994	84	465.536		
	Total	40316.851	86			
a. Dependent Variable: Stres Kerja						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Iklim Organisasi						

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.152	6.402		9.186	.086
	Iklim Organisasi	-.420	.074	-.013	-5.217	.000
	Pengembangan Karir	-.358	.060	-.173	-4.612	.000
a. Dependent Variable: Stres Kerja						



# LAMPIRAN - H

## UJI KORELASI

### Uji Korelasi Iklim Organisasi dengan Stres Kerja

Correlation			
		Iklim Organisasi	Stres Kerja
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	1	-.668**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	87	87
Stres Kerja	Pearson Correlation	-.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	87	87

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Uji Korelasi Pengembangan Karir dengan Stres Kerja

Correlation			
		Pengembangan Karir	Stres Kerja
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	1	-.532**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	87	87
Stres Kerja	Pearson Correlation	-.532**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	87	87

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

# LAMPIRAN- I

## SKALA IKLIM ORGANISASI



DATA IDENTITAS DIRI

Nama :  
Usia :  
Status :  
Pendidikan :  
Pekerjaan (Jabatan) :  
Lama Bekerja :

**Petunjuk Pengerjaan Kuisisioner**

Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan. Silanglah:

- STS** : Jika Anda merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan hal tersebut  
**TS** : Jika Anda Merasa **TIDAK SETUJU** dengan hal tersebut  
**S** : Jika Anda merasa **SETUJU** dengan hal tersebut  
**SS** : Jika Anda merasa **SANGAT SETUJU** dengan hal tersebut

**Contoh Soal :**

1. Saya merasa puas dengan nilai yang saya dapat ketika ujian.(*Silang **SS** jika Anda merasa puas dengan nilai yang anda dapat saat ujian*)

SS	S	TS	STS
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SKALA I

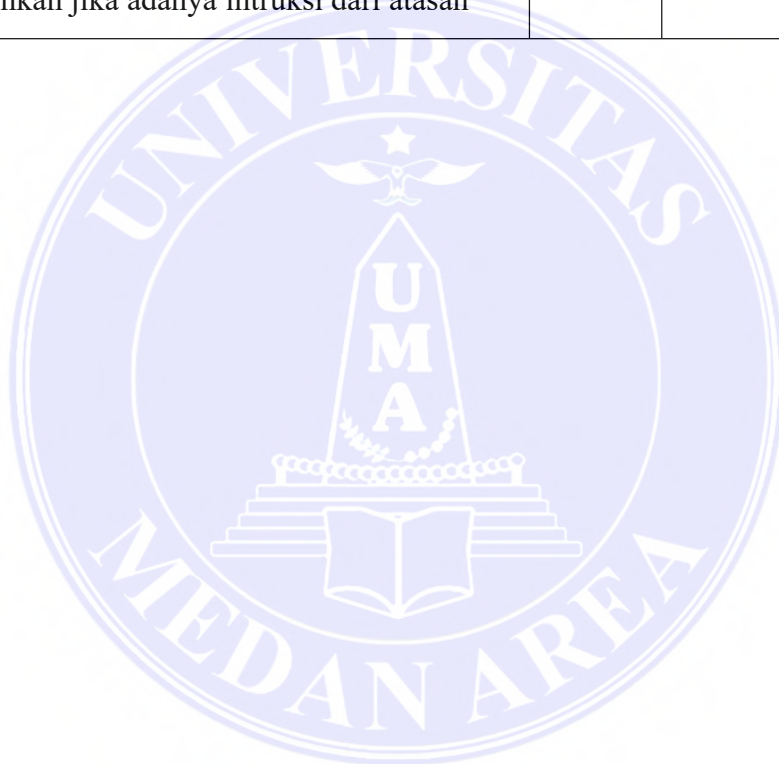
No	Aitem	SS	S	TS	STS
1	Atasan membuat keputusan hanya melalui pendapatnya pribadi				
2	Atasan bersikap cuek terhadap permasalahan yang dihadapi para perawat				
3	Peralatan rumah sakit yang saya gunakan dalam bekerja dalam kondisi baik				
4	Saya menerima feedback dari atasan mengenai pekerjaan saya secara berkala				
5	Saya dan rekan kerja diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan				
6	Saya diberi tugas dan wewenang yang berbeda dengan latar belakang pendidikan saya				
7	Atasan memberikan kesempatan kepada saya dan rekan kerja untuk menyampaikan pendapat				
8	Saya dan rekan kerja dilarang untuk mengutarakan pendapat atas aturan yang akan disepakati				
9	Ide-ide baru untuk perbaikan prosedur pelayanan yang saya sampaikan selalu didengar dan dipertimbangkan				
10	Kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas dan inovasi dalam pekerjaan jarang diberikan kepada perawat				
11	Tugas beragam yang diberikan kepada perawat hanya membuat para perawat kelelahan dalam bekerja				
12	Atasan memberi alternatif solusi atas permasalahan yang dihadapi perawat				
13	Saya merasa memiliki rekan kerja yang bertentangan dengan saya				
14	Saya dan rekan kerja diberikan kesempatan untuk menyalurkan gagasan atau ide dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan				
15	Rekan kerja saya membiarkan saya ketika saya				

	mengalami kesulitan dalam bekerja				
16	Atasan bersikap acuh akan hasil pekerjaan para bawahannya				
17	Atasan menetapkan keputusan sendiri atas suatu permasalahan , tanpa adanya diskusi bersama				
18	Saya diberikan kesempatan berpartisipasi dalam menetapkan tujuan kerja saya dalam tim				
19	Adanya keterbatasan yang diberikan rumah sakit untuk mempraktikkan keterampilan yang baru saya pelajari				
20	Saya memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab saya di rumah sakit				
21	Pekerjaan yang saya kerjakan bertentangan dengan job description				
22	Saya harus meminjam alat medis ke tim lain karena keterbatasan fasilitas				
23	Pengambilan keputusan dalam permasalahan hanya dapat dilakukan oleh pihak manajemen rumah sakit				
24	Pelatihan jarang diberikan oleh pihak rumah sakit kepada perawat				
25	. Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan job description				
26	Saya mendapat kejelasan mengenai peraturan dan kebijakan rumah sakit				
27	Ide-ide baru untuk perbaikan prosedur pelayanan selalu ditolak				
28	Tugas yang beragam diberikan dapat membantu perawat dalam mengembangkan ide-ide baru				
29	Rekan kerja saya membantu saya ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja				
30	Saya merasa memiliki rekan kerja yang tepat dalam tim saya				
31	Rekan kerja saya bersikap acuh akan pekerjaan saya ketika saya berhalangan hadir				

32	Ketika menyelesaikan suatu masalah, atasan melakukan diskusi bersama dengan para bawahan				
33	Adanya keterbatasan kesempatan untuk berpartisipasi menetapkan tujuan kerja dalam tim				
34	Saya selalu diberi kesempatan untuk mempraktikkan keterampilan yang baru saya pelajari				
35	Saya fokus bekerja dalam satu bidang tertentu				
36	Saya dan rekan kerja diberi kesempatan untuk mengutarakan pendapat atas aturan yang akan disepakati				
37	Saya merasa hubungan pertemanan dengan rekan kerja terjalin dengan baik				
38	Rekan kerja saya sulit diajak bekerja sama dalam tim				
39	Peralatan rumah sakit yang saya gunakan dalam bekerja dalam kondisi yang buruk				
40	Adanya keterbatasan kesempatan untuk berpartisipasi menetapkan tujuan kerja dalam tim				
41	Pelatihan secara rutin diberikan oleh pihak rumah sakit kepada perawat				
42	Saya diberi tugas dan wewenang sesuai dengan latar belakang pendidikan saya				
43	Beberapa aturan yang telah disepakati masih saja dilanggar oleh perawat di rumah sakit				
44	Saya dan rekan kerja diberi kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas dan inovasi dalam pekerjaan				
45	Saya merasa hubungan pertemanan dengan rekan kerja masih terasa canggung				
46	Rekan kerja saya dapat diajak bekerja sama dalam tim				
47	Saya masih merasa bingung dengan tugas dan tanggung jawab saya di rumah sakit				
48	Tindakan yang bersifat baru hanya dapat				



	dilakukan jika diberi intruksi oleh atasan maupun pihak manajemen rumah sakit				
49	Pemahaman saya masih samar mengenai peraturan dan kebijakan rumah sakit				
50	Rekan kerja saya mau meghandle pekerjaan saya ketika saya berhalangan hadir				
51	Saya diberi kepercayaan untuk melakukan tindakan yang sifatnya baru				
52	Kesempatan untuk mengikuti pelatihan hanya diperbolehkan jika adanya intruksi dari atasan				





# LAMPIRAN-J

## SKALA PENGEMBANGAN KARIR

DATA IDENTITAS DIRI

Nama :

Usia :

Status :

Pendidikan :

Pekerjaan (Jabatan) :

Lama Bekerja :

Pelatihan Yang Diikuti :

**Petunjuk Pengerjaan Kuisisioner**

Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan. Silanglah:

**STS** : Jika Anda merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan hal tersebut

**TS** : Jika Anda Merasa **TIDAK SETUJU** dengan hal tersebut

**S** : Jika Anda merasa **SETUJU** dengan hal tersebut

**SS** : Jika Anda merasa **SANGAT SETUJU** dengan hal tersebut

**Contoh Soal :**

1. Saya merasa puas dengan nilai yang saya dapat ketika ujian. *(Silang SS jika Anda merasa puas dengan nilai yang anda dapat saat ujian)*

SS	S	TS	STS
<b>X</b>			

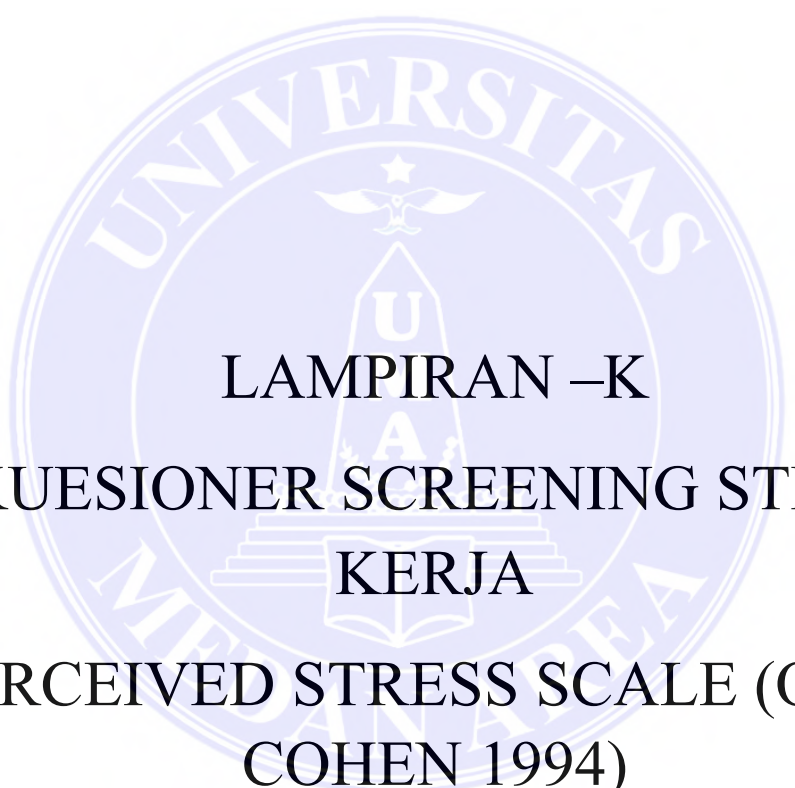
SKALA II

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1	Promosi jabatan yang diberikan bertentangan dengan prestasi kerja perawat				
2	Peluang untuk dipromosikan diketahui secara transparan oleh perawat				
3	Rumah sakit memberikan pelatihan kepada perawat tanpa terkecuali agar mendapat keterampilan				
4	Atasan bersikap pasif dalam proses promosi jabatan pada perawat				
5	Atasan saya memberi informasi mengenai peluang promosi jabatan kepada saya				
6	Atasan memberi masukan atas hasil pekerjaan saya				
7	Promosi jabatan yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja perawat				
8	Rumah sakit menyediakan informasi dan data lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan				
9	Informasi dalam promosi jabatan dilakukan secara tertutup oleh rumah sakit				
10	Saya hanya ingin tetap berada di posisi jabatan saya saat ini				
11	Saya memiliki keahlian yang baik sehingga dapat menunjang karir saya				
12	Promosi jabatan dilakukan melalui seleksi yang bersifat objektif				
13	Dengan banyaknya pelatihan yang saya ikuti, maka semakin besar minat saya untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi				
14	Saya merasa kecewa dengan sistem promosi jabatan yang dilakukan oleh pihak rumah sakit				
15	Pelatihan yang saya ikuti belum mampu menambah banyak wawasan saya, sehingga saya				

	membatasi keinginan untuk mencapai karir yang lebih tinggi				
16	Promosi jabatan dilakukan dengan prosedur yang jelas				
17	Pengalaman kerja saya masih kurang, sehingga saya membatasi keinginan saya untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi				
18	Saya merasa kurang puas atas kesempatan yang diberikan pihak rumah sakit dalam pengembangan karir perawat				
19	Promosi jabatan yang dilakukan masih bersifat subjektif				
20	Masih adanya budaya nepotisme dalam hal promosi jabatan				
21	Atasan ikut andil dalam proses promosi jabatan pada perawat				
22	Promosi jabatan dilakukan dengan prosedur yang berubah-ubah				
23	Para perawat sulit mengetahui informasi ketika ada jabatan yang kosong				
24	Atasan bersikap acuh mengenai promosi jabatan bagi para karyawan				
25	Atasan bersikap biasa saja kepada saya meskipun saya telah mengerjakan pekerjaan dengan baik				
26	Saya ingin mencapai jenjang karir yang lebih tinggi dari jabatan saya saat ini				
27	Pelatihan yang diberikan oleh rumah sakit hanya diperuntukkan khusus bagi beberapa perawat saja				
28	Peluang untuk dipromosikan dirasa ditutup-tutupi oleh pihak rumah sakit				
29	Atasan memberikan punishment ketika saya melakukan kesalahan dalam bekerja				
30	Adanya informasi yang diberikan oleh rumah sakit ketika ada jabatan yang kosong				
31	Pengalaman saya dalam bekerja dapat membantu				

	dalam mengembangkan karir saya				
32	Saya merasa jenjang karir yang diterapkan di rumah sakit belum sesuai dengan standar				
33	Saya merasa puas karena seluruh perawat diberikan kesempatan yang sama dalam mengembangkan karir				
34	Atasan membiarkan saya ketika saya melakukan kesalahan dalam bekerja				
35	Saya dan rekan kerja memiliki peluang yang sama untuk dipromosikan				
36	Atasan saya merekomendasikan perawat yang memiliki kinerja baik untuk dilakukan promosi jabatan				
37	Minimnya informasi dan data lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan				
38	Keahlian saya masih kurang, sehingga menurunkan minat saya untuk mengembangkan karir				
39	Saya merasa puas dengan posisi jabatan saya saat ini				
40	Minimnya informasi dari atasan mengenai peluang promosi jabatan kepada saya				
41	Atasan bersikap cuek atas hasil pekerjaan saya				
42	Informasi dalam promosi jabatan dilakukan secara terbuka oleh rumah sakit				
43	Pelatihan yang saya ikuti masih sedikit sehingga menurunkan minat saya untuk dapat mengembangkan karir saya				
44	Saya merasa posisi jabatan saya saat ini masih belum cukup				
45	Atasan memberikan reward kepada saya saat saya mengerjakan pekerjaan dengan baik				

:



LAMPIRAN –K  
KUESIONER SCREENING STRES  
KERJA  
PERCEIVED STRESS SCALE (OLEH  
COHEN 1994)

### DATA IDENTITAS DIRI

Nama :

Usia :

Status :

Pendidikan :

Pekerjaan (Jabatan) :

Lama Bekerja :

Keterangan:

0 : Tidak ada atau tidak pernah

1 : Hampir Tidak Pernah

2 : Kadang-kadang

3 : Cukup sering

4 : Sangat Sering

No	Aspek Penilaian	0	1	2	3	4	5
1.	Dalam satu bulan terakhir, seberapa sering Anda merasa kesulitan-kesulitan dalam pekerjaan menumpuk sedemikian tinggi sehingga Anda tidak dapat mengatasinya?						
2.	Dalam satu bulan terakhir, seberapa sering Anda merasa marah karena hal-hal yang terjadi di luar kendali Anda?						
3.	Dalam satu bulan terakhir, seberapa sering Anda merasa dapat mengatasi dan mengendalikan berbagai hal?						
4.	Selama satu bulan terakhir, seberapa sering Anda merasa mampu mengendalikan hal-hal yang						



	menjengkelkan dalam hidup Anda?						
5.	Dalam satu bulan terakhir, seberapa sering Anda merasa tidak dapat menangani semua pekerjaan yang harus Anda lakukan?						
6.	Dalam satu bulan terakhir, seberapa sering Anda merasa bahwa pekerjaan Anda berjalan sesuai dengan keinginan Anda?						
7.	Dalam satu bulan terakhir, seberapa sering Anda merasa percaya diri terhadap kemampuan Anda untuk menangani masalah-masalah?						
8.	Dalam satu bulan terakhir, seberapa sering Anda merasa gugup atau stres?						
9.	Dalam satu bulan terakhir, seberapa sering Anda merasa tidak mampu mengendalikan hal-hal penting dalam hidup?						
10.	Dalam satu bulan terakhir, seberapa sering Anda merasa kesal karena sesuatu yang terjadi secara tak terduga?						



DATA IDENTITAS DIRI

Nama :

Usia :

Status :

Pendidikan :

Pekerjaan (Jabatan) :

Lama Bekerja :

**Petunjuk Pengerjaan Kuisisioner**

Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan. Silanglah:

**STS** : Jika Anda merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan hal tersebut

**TS** : Jika Anda Merasa **TIDAK SETUJU** dengan hal tersebut

**S** : Jika Anda merasa **SETUJU** dengan hal tersebut

**SS** : Jika Anda merasa **SANGAT SETUJU** dengan hal tersebut

**Contoh Soal :**

1. Saya merasa puas dengan nilai yang saya dapat ketika ujian. (*Silang SS jika Anda merasa puas dengan nilai yang anda dapat saat ujian*)

SS	S	TS	STS
<b>X</b>			

SKALA III

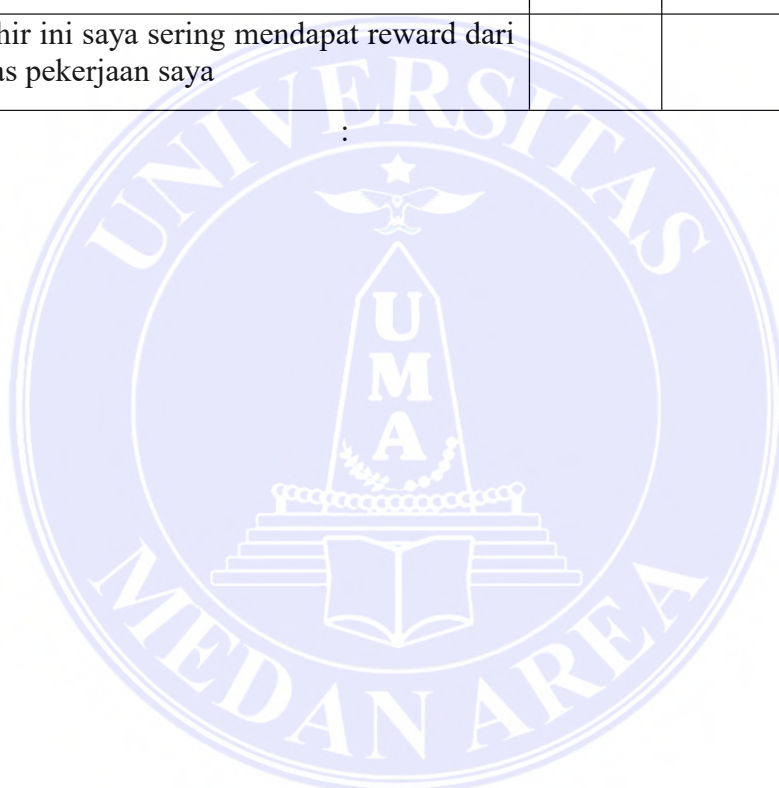
No	Aitem	SS	S	TS	STS
1	Kepala saya terasa berat ketika pekerjaan menumpuk				
2	Otot leher saya terasa rileks meskipun pekerjaan semakin banyak				
3	Saya sering mengalami perih di lambung saat pekerjaan menumpuk				
4	Saya merasa otot tubuh saya dalam kondisi sehat meskipun sedang menghadapi pasien yang bolak balik memanggil ke ruangan karena mengeluh sakit				
5	Jantung saya berdetak lebih cepat saat dipanggil menghadap atasan				
6	Saya memaafkan dengan ikhlas siapapun yang membuat saya merasa kesal				
7	Saya merasa cemas ketika diberikan tugas dan tanggung jawab yang baru				
8	Saya merasa kehadiran saya diterima oleh rekan kerja				
9	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan saya				
10	Saya rajin datang bekerja untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya				
11	Saya merasa kepala saya dalam kondisi sehat meskipun saya sedang menghadapi permasalahan dalam pekerjaan				
12	Saya sering mencari-cari alasan agar dapat absen bekerja ketika melakukan kesalahan dalam bekerja				
13	Kebiasaan makan saya tetap sama (tidak terlalu banyak banyak atau terlalu sedikit) meskipun mengalami permasalahan dengan rekan kerja				
14	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				

15	Saya bersikap terbuka dengan lingkungan sekitar meskipun mengalami konflik dengan sesama rekan kerja				
16	Saya sulit tidur di malam hari ketika pekerjaan saya dikritik oleh atasan				
17	Kepala saya dalam kondisi sehat walaupun pekerjaan menumpuk				
18	Otot leher saya sering terasa kaku saat pekerjaan semakin banyak				
19	Ketika mengalami konflik dengan rekan kerja atau atasan, saya sulit untuk tidur				
20	Saya lebih memilih sendiri daripada bergabung dengan rekan kerja saya karena terlibat konflik				
21	Saya merasa nyeri di kepala ketika mengalami permasalahan dalam pekerjaan				
22	Saya sering mengalami nyeri otot saat menghadapi pasien yang bolak balik memanggil ke ruangan karena mengeluh sakit				
23	Saya sering melakukan kesalahan dalam bekerja				
24	Saya dapat mengontrol emosi saya saat sedang bekerja				
25	Saya sering mengalami letih ketika dilibatkan dalam banyak pekerjaan				
26	Saya tetap tenang menghadapi pasien yang marah ketika lama menunggu dokter				
27	Saya berlapang dada melupakan amarah saya dengan seseorang ketika saya memiliki permasalahan di tempat saya bekerja				
28	Saya merasa kehadiran saya ditolak oleh rekan kerja saya				
29	Saya merasa pekerjaan saya monoton				
30	Saya tetap hadir bekerja walaupun saya melakukan kesalahan dalam bekerja				
31	Saya menyelesaikan pekerjaan ketika sudah didesak oleh atasan				

32	Saya mengalami kebiasaan makan yang berubah (terlalu banyak atau terlalu sedikit) karena terlibat permasalahan dengan rekan kerja				
33	Saya dapat tidur dengan nyenyak meskipun sedang mengalami konflik dengan rekan kerja atau atasan				
34	Saya lebih memilih bergabung dengan rekan kerja saya daripada sendirian meskipun adanya konflik dengan rekan kerja				
35	Saya menutup diri dari lingkungan karena sering mengalami konflik dengan sesama rekan kerja				
36	Saya merasa kepala saya dalam kondisi sehat meskipun dengan adanya keluhan yang disampaikan oleh pasien				
37	Saya memiliki lambung yang sehat walaupun pekerjaan saya sedang menumpuk				
38	Tekanan darah saya tetap normal saat menghadapi keluhan dari pasien				
39	Saya merasa tubuh saya tetap bugar meskipun dilibatkan dalam banyak pekerjaan				
40	Detak jantung saya meningkat ketika berselisih paham dengan sesama rekan kerja				
41	Pekerjaan yang saya kerjakan dapat terselesaikan dengan baik				
42	Saya merasa marah ketika dikritik oleh atasan				
43	Saya merasa tubuh saya tetap fit dalam mengerjakan pekerjaan di rumah sakit				
44	Saya merasa cemas menghadapi pasien yang marah ketika lama menunggu dokter				
45	Saya merasa dijauhi oleh rekan kerja saya				
46	Saya sering absen dalam bekerja agar dapat terhindar dari pekerjaan				
47	Saya merasa kinerja saya menurun				
48	Saya merasa mudah marah saat sedang bekerja				
49	Saya mengalami kelelahan dalam bekerja hingga				

	harus di rawat di rumah sakit				
50	Saya berlapang dada menerima kritik oleh atasan				
51	Saya dapat fokus dalam bekerja				
52	Saya tidur dengan nyenyak di malam hari meskipun pekerjaan saya dikritik oleh atasan				
53	Saya merasa selera makan saya tetap seperti biasanya walaupun saya sedang banyak pekerjaan				
54	Saya merasa selalu ada hal baru dalam pekerjaan saya				
55	Saya tetap santai ketika diberikan tugas dan tanggung jawab yang baru				
56	Saya menyimpan dendam dengan seseorang disaat saya memiliki permasalahan di tempat saya bekerja				
57	Sistem pencernaan di tubuh saya dalam kondisi yang sehat walaupun sedang mengalami konflik dengan atasan				
58	Saya merasa sulit untuk fokus dalam bekerja				
59	Saya tetap merasa benci kepada siapapun yang membuat saya merasa kesal				
60	Tubuh saya dalam kondisi sehat meskipun mendapat saya mendapat teguran dari atasan				
61	Rekan kerja saya mau berteman dengan saya				
62	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya				
63	Saya merasa kinerja saya mengalami peningkatan				
64	Jantung saya berdetak normal saat dipanggil menghadap atasan				
65	Tubuh saya mengeluarkan keringat dingin ketika mendapat teguran dari atasan				
66	Saya merasa hasil yang saya terima belum sebanding dengan apa yang saya kerjakan				
67	Saya suka menunda-nunda pekerjaan yang				

	diberikan kepada saya				
68	Akhir-akhir ini saya sering mendapat teguran dari atasan				
69	Saya pernah mengalami diare karena mengalami konflik dengan atasan				
70	Saya merasa semangat dengan pekerjaan saya				
71	Akhir-akhir ini saya sering mendapat reward dari atasan atas pekerjaan saya				









Inisial	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56				
JM	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	1	4	4	4	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	2				
NI	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	3	2	4	2				
FS	2	2	2	1	2	2	2	2	4	4	2	3	2	2	2	3	4	1	1	2	1	4	1	4	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	3	2	3	3	3	2	3						
HKY	3	3	1	1	3	2	4	2	2	4	4	2	4	4	3	2	4	2	3	2	3	4	2	4	2	2	2	4	2	3	2	4	4	2	2	2	4	3	1	2	4	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	2	3	3	3	2				
AS	2	4	3	2	2	2	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	4	2	1	4	3	3	3				
ALN	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3	1	3	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	4	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	1	2	2	2	4	2	3	3	4	2				
AN	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	4	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2				
DYN	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	1	4	2	1	1	4			
SS	2	4	3	1	1	3	4	1	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	2	4	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	2	4	2	4	2	3	2	4	2					
RL	4	2	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	4	1	3	3	4	3	4	2	2	3	4	4	2	2	3	4	4	2	2	4	2	4	4	4	3	3	2	3	1	4
BN	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	4	2	1	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	3	4	4	4	2	3	3	3	2				
FB	2	3	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2				
AFN	1	1	2	1	2	1	2	1	1	4	2	1	2	1	1	2	4	2	4	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	2	2	4	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	4	3	3	2				
ISM	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	3	2	3	3				
NR	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	4	2	3	4	2	2	4	1	3	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	1	2	4	3	4	2	3	2	3	4	2	1	3	3	3	4	1	4	4	4	3	2				
LS	3	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	4	4	1	1	2	3	1	1	1	1	3	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	3	1	2	2	3	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	3	4	3	4	2	3	3	3	2				
RM	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	1	2	1	2	1	4	2	3	2	3	3	3	3				
YS	3	2	1	2	2	3	1	2	1	1	4	3	3	2	1	1	4	3	1	4	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	4	1	2	2	1	1	2	1	1	4	3	4	2	4	2	3	2					
EW	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	3	2	3	3	3	2			
DTP	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	2			

# LAMPIRAN –N

## TRYOUT SKALA

### PENGEMBANGAN KARIR



Inisial	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48		
JM	3	3	3	1	3	3	2	2	2	4	2	3	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4		
NI	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	2	4	2	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	2	3	4	4	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4		
FS	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	1	3	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	4	4	3	4	2	3	3	3	4	1	2	2	3	3	2	1	4		
HKY	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	1	3	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	1	4	4	3	4	2	3	3	3	4	1	2	2	3	3	4	1	4	4		
AS	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2			
ALN	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	4	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	1			
AN	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2		
DYN	3	2	2	1	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	3	2	2	3
SS	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	1	3	4	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	3	3	4		
RL	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	1	1	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	4		
BN	2	2	3	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2
FB	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	
AFN	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	
ISM	2	2	3	2	2	4	3	2	2	4	2	4	2	2	4	2	3	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4
NR	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
LS	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	2	4	4	1	3	2	2	1	3	2	2	3	1	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	4	1	1	3	3	1	2	2	4	3	2	3		
RM	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	4	3	3	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	
YS	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	1	1	3	4	3	3	2	3	3	1	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	2	3	3	2	1	1	4	4	3	3	1	
EW	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	
DTP	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	4	3	3	3	

# LAMPIRAN –O

## TRYOUT SKALA

### STRES KERJA





# LAMPIRAN –P

## SCREENING SKALA

### STRES KERJA













# LAMPIRAN-Q

## TABULASI RESPONDEN

### SKALA IKLIM ORGANISASI





JL	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2					
RA	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	1	2	3	1	1									
RU	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	1	2				
AM	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2				
GK	1	2	3	1	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	1	2	3	4	2	1	3	3	2	1	
DK	2	2	3	1	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2	1	
LS	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	3	1	2	3	3	1	1	2	2	1	2			
NS	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
TA	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	1	2	2	2	2	2	2	2				
RA	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	1	2	2	2	2			
GS	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2			
JS	2	2	3	1	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	1	3	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	3	3	3	2	2	1	3	2	2			
RS	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1		
AS	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
PT	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	
MY	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	2	1	2	3	3	2	3	1	2	1	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2		
OM	1	2	3	1	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2		
BD	4	2	2	1	3	2	2	3	1	2	1	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	2	3	1	2	3	2	1	1	2	2	3	2			
IA	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2
MR	3	2	2	1	3	2	2	3	1	2	1	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	2	3	1	2	3	2	1	1	2	2	3	2		
SS	2	3	1	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2	1	2	
AP	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	1	1	2	3	2	2	2	
MG	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1
ATH	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	3	1	2	3	3	1	1	2	2	1	2	2	2		
NP	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1		
TL	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
MR	1	2	3	1	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	1	2	3	4	2	1	3	3	2	2	2	2	2			
JL	2	2	3	1	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2	1	
WL	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	3	1	2	3	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	
LS	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1		
WN	2	3	1	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2	1	4	

AL	3	2	2	1	3	2	2	3	1	2	1	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	2	3	1	2	3	2	1	1	2	2	3	2						
JT	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	
KS	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	1	2	3	1	1				
LS	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	1	2			
HD	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	3	1	2	3	3	1	1	2	2	1	2						
DF	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
RH	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	1	2	2	2	2				
JA	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	1	2	2	2	2				
IC	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2					
AP	2	2	3	1	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	1	3	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	3	3	3	2	2	1	3	2	2					
ND	4	1	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	1	2	3	1	1					
RS	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	1	2			
ER	2	3	1	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2	1	2				
IE	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	1	1	2	3	2	2	1				
KS	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2			
CRL	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	3	1	2	3	3	1	1	2	2	1	2	1					
EM	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
MCN	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	1	2	2	2	2	2	2				
ZH	4	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	1	2	2	2	2	2	1			
MF	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2						
KRT	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1				
HS	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	4			
RP	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	2	1	2	3	3	2	3	1	2	1	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2						
MS	1	2	3	1	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2			
OM	3	2	2	1	3	2	2	3	1	2	1	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	2	3	1	2	3	2	1	1	2	2	3	2			
MU	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2



# LAMPIRAN –R

## TABULASI RESPONDEN

### SKALA PENGEMBANGAN

### KARIR



Inisial	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45		
RT	3	2	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	1	1	2	3	1	
HU	4	4	4	4	3	3	4	1	4	3	4	2	2	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	4	3	2	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2		
RK	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1
SF	4	4	1	4	3	2	1	2	4	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2		
SA	4	4	3	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	3	2	3	3	2	3	4	4	3	2	4	2	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	4	2		
IS	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	1	1	2	1	1	2	3	4	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1		
SH	3	3	1	2	3	1	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	1	
DM	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
MY	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	1	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	1	2	2	1	4	3	2	3	2	4	3	4	2		
SH	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
AK	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	2	1	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4		
HY	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2		
RH	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1
MR	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	3
ZH	3	2	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	1	1	2	3	1		
RM	4	3	4	3	2	3	4	1	4	2	3	2	2	2	1	3	3	4	2	3	4	4	2	3	4	1	3	2	4	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
PG	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
CR	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
HT	4	4	3	3	2	4	3	1	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	4	1	3	4	3	3	1	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2			
ID	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	1	2	3	4	3	2	4	2	1	2	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2			
JA	3	3	1	2	2	2	4	2	3	2	3	2	1	2	2	2	4	2	1	2	2	2	3	3	2	3	1	4	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2		
YR	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	
IG	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	1	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2		
AD	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	1	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	1	2	2	1	4	3	2	3	2	4	3	4	2		
RN	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2





ER	4	2	3	3	2	3	3	1	4	2	3	2	2	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	3	2				
IE	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2			
KS	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2			
CRL	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2			
EM	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2				
MCN	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3		
ZH	4	4	3	3	2	3	4	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2			
MF	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2
KRT	3	2	4	1	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2		
HS	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
RP	3	4	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
MS	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
OM	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
MU	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2



# LAMPIRAN –S

## TABULASI RESPONDEN SKALA STRES KERJA











# LAMPIRAN –T

## SURAT KETERANGAN

### BUKTI PENELITIAN



**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**PASCASARJANA**  
*Program Magister : Ilmu Administrasi Publik - Agribisnis - Ilmu Hukum - Psikologi*  
*Program Doktor : Ilmu Pertanian*  
R. Setia Budi No. 75-B Tj. Rejo Medan Sunggal Kota Medan Sumatera Utara 20112 Indonesia  
Telp. (061) 8201994 Fax. (061) 8226311

---

Nomor : 760 /PPS-UMA/D/01/IV/2022 15 April 2022  
Hal : Pengambilan Data

Kepada Yth. :  
Direktur Rumah Sakit Umum Bandung Medan  
Jl. Mistar No 39-43 Sei Putih Barat Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara  
Di -  
Medan

Dengan hormat,

Selubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Ruri Regita Br Ginting  
NPM : 201804020  
Program Studi : Magister Psikologi  
Konsentrasi : Industri dan Organisasi

Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul "Hubungan Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Bandung Medan".

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

  
Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Tembusan :  
1. Ketua Program Studi - M.Psi

---

Kampus Utama : Jalan Kualan No. 1 Medan Estate Telp. (061) 7366878 Fax. (061) 7366998 Medan 20223





