

**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP
IKLIM ORGANISASI PADA PT. CHAROEN POKPHAND
INDONESIA DIVISI FOOD**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Program Studi Manajemen*

Oleh:
SRI RAHMAWATI
NPM: 1205160539



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Sri Rahmawati. NPM. 1205160539. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Iklim Organisasi pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2017.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap iklim organisasi pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food Medan, untuk menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap iklim organisasi pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food Medan dan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap iklim organisasi karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food Medan.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Sumber Daya Manusia pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food yang berjumlah 44 orang. Subjek penelitian ini menggunakan teknik probability sampling yaitu seluruh Karyawan di ruangan SDM pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food yang berjumlah 44 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh stres kerja terhadap iklim organisasi pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food. Ada pengaruh konflik kerja terhadap iklim organisasi pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food. Ada pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap iklim organisasi pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food.

Kata kunci: Stres Kerja, Konflik Kerja dan Iklim Organisasi

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr. wb.

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini di ajukan dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Iklim Organisasi Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food”**.

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulis dalam penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan, yakni kepada :

1. Ayahanda tercinta, Suparno, dan ibunda tercinta Sutina yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan sekaligus Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Lila Bismala, S.T., M.Si., selaku Dosen Pembimbing skripsi karena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
9. Seluruh Bapak/Ibu karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data sehingga terselesaikan skripsi ini.
10. Seluruh staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

11. Seluruh staff Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

12. Kepada teman seperjuangan penulis yang telah banyak memberikan dukungannya, semoga Allah senantiasa meridhoi langkah kaki kita, amin.

Penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya. Untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Wassalamu'alaikum wr. Wb.

Medan, Oktober 2017

Penulis

Sri Rahmawati

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Iklim Organisasi.....	8
2. Stres Kerja.....	12
3. Konflik Kerja	15
B. Kerangka Konseptual.....	21
C. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Pendekatan Penelitian	25
B. Definisi Operasional	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	27

D. Populasi dan Sampel	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	28
F. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Hasil Penelitian	40
B. Pembahasan.....	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	: Jadwal Penelitian.....	27
Tabel III.2	: Skala Pengukuran Likert.....	29
Tabel IV.1	: Skala Pengukuran Likert	40
Tabel IV.2	: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel IV.3	: Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel IV.4	: Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	42
Tabel IV.5	: Skor Angket untuk Variabel Iklim organisasi (Y).....	42
Tabel IV.6	: Skor Angket untuk Variabel Stres kerja (X_1).....	43
Tabel IV.7	: Skor Angket untuk Variabel Konflik kerja (X_2)	44
Tabel IV.8	: Uji Multikolinearitas	47
Tabel IV.9	: Hasil Regresi Linier Berganda.....	49
Tabel IV.10	: Uji t Variabel X_1 terhadap Y.....	50
Tabel IV.11	: Uji t Variabel X_2 terhadap Y.....	51
Tabel IV.12	: Uji F	52
Tabel IV.13	: Uji Determinasi	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	: Hubungan Stres kerja dengan Iklim organisasi.....	22
Gambar II.2	: Hubungan Konflik Kerja dengan Iklim organisasi	22
Gambar II.3	: Paradigma Penelitian.....	23
Gambar IV.1	: Grafik Normalitas Data.....	46
Gambar IV.2	: Pengujian Heteroskedastisitas.....	48

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri, ia selalu membutuhkan orang lain baik itu dalam upaya memenuhi kebutuhannya maupun sebaliknya, sehingga demi kebutuhannya inilah manusia untuk kemudian membentuk suatu organisasi. Dengan adanya organisasi ini diharapkan bisa setidaknya sedikit membantu seseorang dalam menyelesaikan masalahnya, karena organisasi diharapkan bisa mempersatukan sumber-sumber dan potensi individu dalam upaya memenuhi kebutuhannya baik itu secara ekonomi, sosial, intelektual, spiritual, maupun emosional. Hal ini menunjukkan bahwa begitu pentingnya organisasi sebagai wadah untuk bisa saling berinteraksi dan saling bekerja sama bagi para anggotanya dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Stinger (Wirawan, 2007, hal. 122) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Organisasi merupakan wadah interaksi personal baik dengan sesama maupun dengan lingkungan sosial yang saling mempengaruhi antara yang satu dengan yang lainnya dalam rangka mencapai suatu tujuan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peranan sebagai penggerak sumber daya lainnya dan mekanisme kerja yang ada. Hal tersebut menunjukkan sumber daya manusia merupakan kedudukan kunci dalam organisasi sehingga keberadaannya harus mendapatkan perhatian agar mampu didayagunakan secara optimal dalam proses organisasi. Dengan kata lain bahwa sumber daya organisasi harus dioptimalkan sehingga memberikan suatu nilai manfaat bagi perkembangan dan kelanjutan organisasi.

Suasana yang kondusif akan tumbuh dengan adanya hubungan kerja sama yang baik diantara para personilnya dan keadaan ini disebut dengan iklim organisasi. Keadaan iklim organisasi yang kondusif ini akan dapat menimbulkan perasaan nyaman dan menyenangkan bagi pegawai sehingga para pegawai akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya semaksimal mungkin.

Iklim organisasi dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi yang dicerminkan oleh anggota-anggotanya. Iklim organisasi tertentu adalah iklim yang dilihat pekerjaannya, tidak selalu iklim yang sebenarnya dan iklim yang muncul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan perilaku pekerja.

Iklim organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku individu yang berada dalam organisasi tersebut. Iklim merupakan suatu keadaan yang menunjukkan suatu kehidupan yang saling berinteraksi, sehingga menimbulkan rasa senang atau tidak senang terhadap bidang pekerjaannya. Arti interaksi yang dimaksud adalah adanya hubungan antara atasan dengan bawahan serta bawahan dengan bawahan lainnya. Hal yang terjadi dalam proses interaksi adalah adanya suatu komunikasi

yang dijadikan sebagai media untuk menyampaikan pesan sehingga ada hubungan atau respon dari yang menemui informasi.

Setiap orang yang bekerja dalam sebuah organisasi memerlukan rasa aman, nyaman dan menyenangkan. Hal tersebut dapat diperoleh dalam lingkungan organisasi yang memiliki iklim organisasi yang sehat dan kondusif. Keberadaan iklim organisasi yang sehat memungkinkan setiap orang untuk bekerja secara lebih baik sehingga kelancaran tugasnya dapat tercapai dengan hasil yang maksimal.

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.

Stres dapat terjadi pada setiap individu pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Karyawan akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, dan gelisah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun.

Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan antara persepsi anggota dengan persepsi pimpinan mengenai iklim yang dirasakan dan yang diharapkan, maka ini akan memungkinkan terciptanya ketidakpuasan kerja dari anggota, sehingga dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal. Persoalan-persoalan ini semakin bertumpuk dengan kecenderungan organisasi untuk berkembang, dan menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan di sekitarnya sehingga anggota seringkali kehilangan identitas pribadi, dan pimpinan makin sulit untuk memuaskan kebutuhan anggota dan mencapai tujuan organisasi.

Selain stres faktor lain yang mempengaruhi iklim organisasi adalah konflik kerja. Menurut Mangkunegara (2013, hal. 155) konflik kerja suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang di harapkan oleh seorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang di harapkannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Poundra Rizky Afrizal stres kerja konflik kerja dapat berpengaruh terhadap iklim organisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan ditemukan bahwa iklim organisasi masih kurang baik. Indikatornya adalah masih ada karyawan yang merasa stres dalam bekerja. Ini disebabkan oleh kelebihan beban kerja dan

tanggung jawab yang berat. Selain itu ada beberapa karyawan yang terlibat konflik dalam bekerja. Selain itu yang menjadi penyebab adalah rendahnya dukungan yang diberikan oleh anggota organisasi baik dari atasan maupun sesama anggota dalam memberikan bantuan dan arahan dalam bekerja, yang mengakibatkan beberapa pegawai merasa kesulitan memperoleh bantuan dalam menyelesaikan tugasnya sendiri sehingga hal ini menimbulkan persepsi anggota organisasi mengenai iklim organisasinya yang tidak kondusif. Ada juga karyawan yang saling tidak acuh satu sama lain. Mereka terlihat saling tidak berteguran.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul **“Pengaruh Stres kerja dan Konflik kerja terhadap Iklim Organisasi pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food.**

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan sesuatu yang sangat perlu dalam membuat suatu penelitian. Identifikasi masalah ini di antaranya:

1. Iklim organisasi masih kurang baik karena ada karyawan yang saling tidak acuh satu sama lain
2. Karyawan merasa stres dalam bekerja. Ini disebabkan oleh kelebihan beban kerja dan tanggung jawab yang berat.
3. Karyawan terlibat berkonflik dalam bekerja.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas maka peneliti memberikan batasan penelitian, karena ruang lingkup yang luas maka, peneliti membatasi pada ruang SDM saja, dan luas masalah yang ada di PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food mengenai stres kerja dan konflik kerja terhadap iklim organisasi

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap iklim organisasi PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food Medan?
- b. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap iklim organisasi pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food?
- c. Apakah stres kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap iklim organisasi pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap iklim organisasi pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food Medan.

- c. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap iklim organisasi karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food Medan.

2. Manfaat penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian adalah:

- a. Bagi peneliti

Sebagai suatu bentuk sumbangan pemikiran kepada peneliti lain yang berusaha membahas judul yang sama dengan penelitian ini tetapi memiliki permasalahan yang berbeda.

- b. Bagi perusahaan

Peneliti ini dapat menjadi sumbangan pemikiran mengenai pemecahan masalah sebagai masukan dan sumbangan pemikiran mengenai pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap iklim organisasi.

- c. Bagi Universitas

Secara akademis, penelitian diharapkan dapat menambah perbendaharaan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Iklim Organisasi

a. Pengertian Iklim Organisasi

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kalinya dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*), kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2007) bahwa “Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya”.

Menurut I Gusti Ayu (2016) stres kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap iklim organisasi. Dapat ditambahkan bahwa iklim organisasi adalah suatu persepsi dari seseorang atau karyawan tentang organisasi dimana seseorang atau karyawan itu bekerja yang timbul karena kegiatan organisasi yang berpengaruh secara langsung terhadap perilaku karyawan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Dalam usaha menciptakan suatu iklim organisasi yang baik dan sehat, terdapat sejumlah faktor yang besar pengaruhnya bagi usaha pencapaian ini. Robert Stringer (2012) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal,

strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut. Salah satu faktor tersebut adalah stres kerja dan konflik kerja.

Menurut Wirawan (2007, hal. 132), iklim organisasi tidak hanya menyangkut aspek sosial saja tetapi juga aspek fisik dalam organisasi. Iklim organisasi juga berkenaan dengan persepsi anggota organisasi, baik secara individual maupun kelompok.

c. Indikator Iklim Organisasi

Menurut Stringer dalam Wirawan (2007 hal. 134), iklim suatu organisasi merujuk pada berfungsinya organisasi secara keseluruhan dari sudut pandang para karyawan. Dengan demikian, iklim adalah suatu metafora yang menggambarkan agregat persepsi karyawan individual mengenai lingkungan organisasi mereka. dimensi-dimensi tertentu dari iklim memberikan pengaruh khusus pada kemampuan organisasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Indikator dari iklim organisasi menurut Wirawan (2007 hal. 134), adalah:

- 1) Kebijakan dan peraturan organisasi.
 - 2) Tingkat efektivitas komunikasi
 - 3) Tingkat Hubungan antara Karyawan.
- d. Tingkat Partisipasi Pimpinan.

Penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) Kebijakan dan peraturan organisasi.

Kebijakan dan peraturan organisasi yang lebih mementingkan kenyamanan kerja dan kesejahteraan karyawan akan menyebabkan produktivitas meningkat sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya pada penelitian yang dikembangkan oleh Elton Mayo tahun 1927, membuktikan dugaan mereka bahwa kebijakan organisasi untuk menambah penerangan listrik di lokasi-lokasi produksi akan memacu produktivitas. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa pihak organisasi lebih memperhatikan kenyamanan kerja dan kesejahteraan karyawan sehingga mereka pun lebih bersemangat dalam bekerja. Suatu iklim kerja yang kondusif akan menimbulkan pengaruh positif yang sangat besar terhadap semangat dan hasil kerja.

2) Tingkat efektivitas komunikasi

Komunikasi sangat penting dalam semua kegiatan manajemen terutama dalam organisasi, karena dengan adanya komunikasi suatu organisasi dapat mengeluarkan atau menyampaikan ide-ide juga gagasan dan saling bertukar informasi. Menurut Suranto (2006, hal. 1), komunikasi efektif merupakan salah satu faktor untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi. Komunikasi efektif dan tingkat kinerja perusahaan berhubungan secara positif dan signifikan. Memperbaiki komunikasi organisasi berarti memperbaiki kinerja organisasi. Oleh karenanya, komunikasi harus menyertakan penyampaian pemahaman dari sebuah arti komunikasi.

3) Tingkat Hubungan antara Karyawan.

Hubungan antar karyawan ini menyangkut pandangan karyawan tentang apa yang dipandang sebagai cara yang benar bagi karyawan untuk saling

berhubungan, untuk mendistribusikan kekuasaan atau cinta. Apakah hidup ini kooperatif atau kompetitif; individualistik, kolaboratif kelompok. Tingkat hubungan yang baik antara pimpinan dengan para karyawannya dan antara sesama karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan semaksimal mungkin. Salah satu contoh betapa pentingnya tingkat hubungan antara karyawan adalah Presiden Direktur Giant Food's Co., Izzy Cohen, senantiasa memperlakukan setiap karyawannya, mulai dari wakil presiden direktur hingga karyawan yang terendah, sebagai mitra kerja yang setara. Cohen jauh lebih mementingkan hubungan antara sesama pekerja daripada hasil kerja itu sendiri. Menurut Cohen, hubungan yang baik dan harmonis antara sesama pekerja merupakan sesuatu yang paling penting. Lagipula, Cohen berkeyakinan bahwa apabila hubungan antar segenap pegawai dan pimpinan perusahaan telah terbina dengan baik, maka hasil kerja yang maksimal dengan sendirinya tercipta. Pada akhirnya Cohen benar-benar berhasil menciptakan iklim positif yang untuk mendukung pelaksanaan tugas. Para pegawai benar-benar turut merasa sebagai pemilik perusahaan. Dengan merasa turut memiliki, mereka senantiasa terdorong untuk bekerja sebaik mungkin.

d. Tingkat Partisipasi Pimpinan.

Menurut As'ad (2009 hal. 112), hubungan antara karyawan dengan atasan sangat penting artinya dalam menciptakan iklim organisasi. Iklim organisasi dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (sense of belonging). Manajer yang efektif akan

menggunakan pendekatan partisipatif dalam merencanakan, mempengaruhi perubahan, atau memecahkan persoalan biasanya akan menemukan karyawan-karyawan yang berpengaruh dan menyampaikan kepada mereka sepenuhnya masalah-masalah, keperluan-keperluan, dan sasaran organisasi.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stress Kerja

Secara umum orang yang berpendapat bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dapat dikatakan bahwa individu tersebut mengalami stres kerja.

Menurut Handoko (2008, hal. 200) menyatakan: “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.”

Robbins (2009, hal. 304) menyatakan: “Stress adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.”

Mangkunegara dalam Nawawi (2006, hal. 345) mendefinisikan: “stres kerja sebagai rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pimpinan (manajer)

maupun yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli/ profesional di lingkungan suatu organisasi.”

Menurut Sondang P. Siagian (2013, hal. 300) yang dimaksud dengan stress adalah: “Kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.”

Menurut Pandji Anoraga (2009, hal. 108) menyatakan bahwa: “Stres adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2012, hal. 204) menyatakan bahwa: “stres kerja adalah orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan menjadi kecuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.”

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan stress kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala-gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2009, hal. 305) mengatakan timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor, yaitu:

1) Faktor Lingkungan

Seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian ini juga mempengaruhi stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi itu mengerut, orang makin cemas terhadap keamanan mereka. Ketidakpastian politik juga cenderung akan mengakibatkan stres bagi para karyawan. Ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres. Karena inovasi-inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi ketinggalan dalam periode yang sangat singkat

2) Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Faktor-faktor tersebut antara lain seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi.

3) Faktor Individual

Lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam seminggu. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang di luar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap minggu dapat meluber ke pekerjaan. Maka kategori akhir faktor yang mempengaruhi stres karyawan antara lain faktor dalam kehidupan pribadi karyawan terutama sekali faktor-faktor seperti persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

c. Indikator Stres Kerja

Indikator atau Instrumen penelitian untuk stres kerja menggunakan kuisisioner yang dikembangkan oleh *Anoraga* (2009, hal. 41) yaitu:

1) Kebingungan peran

Karyawan merasa bingung dalam peran yang harus ia lakukan dalam bekerja di perusahaan.

2) Konflik peran

Adanya konflik atau pertentangan antara peran yang ada di perusahaan.

3) Ketersediaan waktu

Waktu yang tersedia kurang. Karyawan dituntut untuk lembur dalam bekerja.

4) Kelebihan beban kerja

Karyawan tidak mampu bekerja dengan beban kerja yang lebih berat dari yang seharusnya ia lakukan.

5) Pengembangan karir

Karyawan bercita-cita agar karirnya berkembang namun belum bisa mencapainya sehingga karyawan merasa stres dan tertekan.

6) Tanggung jawab

Karyawan dituntut untuk memiliki tanggung jawab yang tinggi.

3. Konflik Kerja

a. Defenisi Konflik Kerja

Padasarnya konflik bermula pada saat satu pihak di buat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting. Konflik diperusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok. Adanya perbedaan pandangan di antara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya sakit hati dan lain-lain.

Konflik di dalam pekerjaan juga disebut segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan. Konflik di dalam kegiatan perusahaan timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan adanya kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status tujuan dan nilai persepsi. Konflik di dalam perusahaan tidak bisa dielakkan tetapi bisa di minimalisir untuk tujuan-tujuan perusahaan agar karyawan berpikir kritis, apatis dan produktif.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 155) konflik kerja suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Dapat ditambahkan bahwa konflik adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat satu situasi dan kondisi yang selanjutnya teraplikasi dalam bentuk aksi-aksi sehingga telah menimbulkan pertentangan dengan pihak-pihak tertentu.

Berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah ketidak sesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena

adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetensi untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Bentuk dan Jenis-Jenis Konflik Kerja

Bentuk-bentuk konflik yang biasa terjadi dalam perusahaan diantaranya yaitu meliputi:

- 1) Konflik hierarki (*hierarchical conflict*) yaitu konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi. Contohnya, konflik antara komisaris dengan direktur utama, pimpinan dengan karyawan, pengurus dengan anggota koperasi, pengurus dengan karyawan dan lain-lain.
- 2) Konflik fungsional (*functional conflict*), yaitu konflik yang terjadi dari berbagai macam-macam fungsi departemen dalam organisasi. Contohnya konflik yang terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran, bagian bagian administrasi umum dengan personalia.
- 3) Konflik staf dengan kepala unit (*line staff conflict*), yaitu konflik yang terjadi antara pemimpin unit dengan staffnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang/otoritas kerja. Contohnya: Karyawan staf secara tidak formal mengambil wewenang berlebihan.
- 4) Konflik formal-formal (*formal-informal conflict*), yaitu konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi informal dengan organisasi formal. Contoh: Pemimpin yang menempatkan norma yang salah pada organisasi.

Sedangkan beberapa jenis konflik kerja yang biasa terjadi dalam suatu perusahaan di antaranya yaitu:

1) Konflik dalam diri seseorang

Seseorang dapat mengalami konflik internal dalam dirinya karena ia harus memilih tujuan yang saling bertentangan. Ia merasa bimbang mana yang harus dipilih atau dilakukan. Konflik dalam diri seseorang juga dapat terjadi karena tuntutan tugas yang melebihi kemampuannya.

2) Konflik antar individu

Konflik antar individu seringkali terjadi karena adanya perbedaan tentang isu tertentu, tindakan dan tujuan dimana hasil bersama sangat menentukan. Konflik antar individu ini biasanya akan berkelanjutan apabila tidak ada konsekuensi serta pihak-pihak yang lebih berpengaruh di dalam konflik tersebut untuk memadamkannya.

3) Konflik antar- anggota kelompok

Suatu kelompok dapat mengalami konflik Substantif dan efektif. Konflik substantif adalah konflik yang terjadi karena latar belakang keahlian yang berbeda. Jika anggota dari suatu komite menghasilkan kesimpulan yang berbeda atas data yang sama, dikatakan kelompok tersebut mengalami konflik substantif. Sedangkan konflik efektif adalah konflik yang terjadi di dasarkan atas tanggapan emosional terhadap situasi tertentu.

4) Konflik antar kelompok

Konflik antar kelompok terjadi karena masing-masing kelompok ingin mengejar keinginan atau tujuan kelompoknya masing-masing. Misalnya konflik yang mungkin terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran.

5) Konflik intra perusahaan

Konflik intra perusahaan meliputi empat sub jenis yaitu konflik vertical ,horizontal, lini staf dan konflik peran.Konflik vertikal terjadi antara manajer dengan bawahan .Konflik horizontal terjadi karena karyawan atau departemen yang memiliki hierarki yang sama dalam organisasi. Konflik lini-staf terjadi karena adanya perbedaan persepsi tentang keterlibatan staf dalam proses pengambilan keputusan oleh manajer lini.

6) Konflik antar perusahaan

Konflik antar perusahaan dapat terjadi karena mereka mempunyai ketergantungan satu sama lain terhadap pemasok, pelanggan maupun distributor. Seberapa jauh konflik yang terjadi tergantung kepada seberapa besar tindakan suatu organisasi menyebabkan adanya dampak negatif terhadap perusahaan itu atau mencoba mengendalikan sumber-sumber vital perusahaan.

c. Faktor-faktor Penyebab Konflik

Konflik organisasi dapat disebabkan oleh adanya kompetisi,perbedaan ,pertentangan, dan perselisihan maka seorang manajer perusahaan harus dapat mempelajari secara serius dan mendalami apa penyebab perusahaan dapat terlibat konflik dan sejauh mana konflik tersebut telah merugikan perusahaan serta

bagaimana konflik tersebut menjadi motivasi yang positif maka diperlukannya memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya.

1) Koordinasi kerja yang tidak dilakukan

Semestinya karyawan saling berkoordinasi dalam bekerja. Ketiadaan koordinasi dapat menyulitkan karyawan dalam bekerja.

2) Ketergantungan dalam melaksanakan tugas

Karyawan merasa tertanggung terhadap atasan ataupun rekannya dalam bekerja.

3) Tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan)

Tidak adanya kejelasan dalam tugas membuat karyawan bingung dalam bertindak.

4) Perbedaan dalam orientasi kerja

Terkadang orientasi kerja karyawan saling berbeda dengan karyawan lainnya.

5) Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi

Adanya perbedaan masing-masing karyawan dalam memahami tujuan organisasi.

6) Perbedaan persepsi

Karyawan memiliki perbedaan persepsi terhadap tujuan yang harus dicapai.

7) Sistem kompetensi insentif (*reward*)

Sistem kompetensi mampu meningkatkan konflik dalam bekerja

8) Strategi pemotivasian yang tidak tepat

Memotivasi harus dilakukan dengan cara yang tepat. Bila dilakukan dengan cara yang salah maka dapat memicu konflik dalam bekerja.

d. Indikator-indikator Konflik Kerja

Menurut Rivai dalam Torang (2013, hal.79-80) indikator konflik adalah sebagai berikut:

- 1) Superordinat
Tujuan superordinat tidak akan dicapai tanpa kerja sama antar individu atau beberapa orang
- 2) Penambahan sumber daya
Meningkatkan jumlah sumber daya adalah satu strategi yang potensial untuk mengatasi konflik
- 3) Bersama memecahkan masalah
Bersama memecahkan masalah dimaksudkan dapat mengidentifikasi penyebab konflik dan selanjutnya di selesaikan melalui pembahasan / diskusi bersama secara terbuka.
- 4) Naik banding
Apabila pemimpin yang lebih rendah tidak mampu menyelesaikan konflik yang terjadi di anggotanya, maka dapat meneruskan pada pimpinan tingkat lebih tinggi.
- 5) Redesain stuktur organisasi
Meredesain organisasi melalui pendekatan redesain tugas pokok dan fungsi staf yang berkonflik, meresponi dan atau menempatkan koordinator atau penghubung agar tetap menjaga komunikasi antara mereka.
- 6) Pendekatan kekuasaan
Mengatasi konflik melalui pendekatan kekuatan biasanya efektif namun tidak berlangsung lama.
- 7) Kepentingan bersama
Dalam mengatasi konflik, pemimpin harus mengutarakan kepentingan bersama dan tidak menonjolkan perbedaan-perbedaan di antara mereka yang berkonflik untuk mencapai tujuan organisasi.
- 8) Kompromi
Kompromi juga merupakan pendekatan dalam menyelesaikan konflik, kompromi bisa di gunakan bila materi merupakan penyebab konflik.

B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian teoritis yang di kemukakan sebelumnya maka dapat diberikan gambar kerangka konseptual penelitian ini yaitu:

1. Pengertian Stres Kerja dengan Iklim Organisasi Karyawan

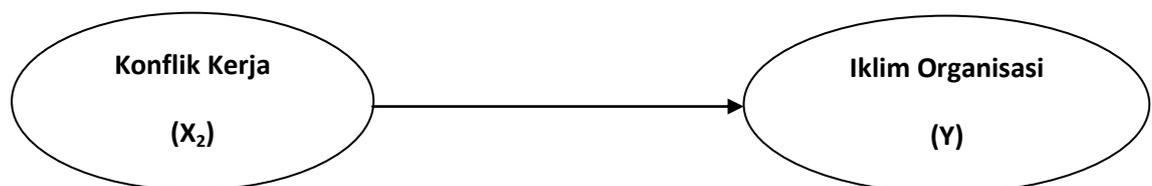
Pada dasarnya stres kerja dapat meningkatkan kemampuan seseorang dalam bekerja. Hal ini juga di jelaskan oleh Indriyanti (2010) dalam penilitian nya yang menyimpulkan bahwa stres kerja itu akan selalu membawa pengaruh positif bagi kinerja perusahaan. Anggit Astianto (2014) menyatakan bahwa Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.



Gambar II.1
Hubungan Stres kerja dengan Iklim organisasi

2. Pengaruh Konflik Kerja dengan Iklim Organisasi Karyawan

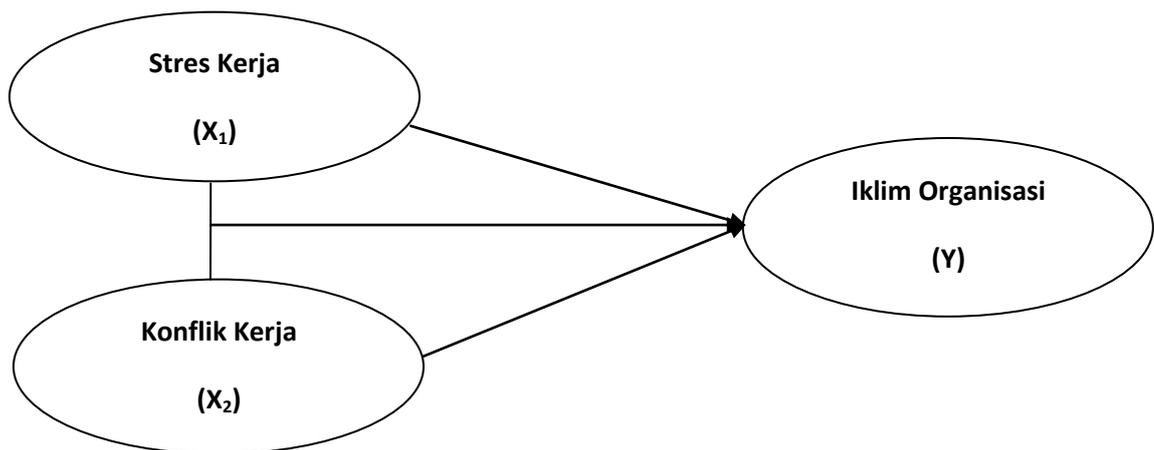
Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Reza Amelia (2013) yang menyimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.



Gambar II.2
Hubungan Konflik Kerja dengan Iklim organisasi

3. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja dengan Iklim Organisasi

Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh penulis sebelumnya sebagaimana yang ditemukan oleh Silaban dan Novriskha (2012), menunjukkan bahwa antara stres kerja dan konflik kerja karyawan terdapat korelasi atau hubungan yang sedang terhadap iklim organisasi dapat dilihat dalam kerangka konseptual berikut:



Gambar II.3
Paradigma Penelitian

Berdasarkan gambar di atas maka dapat diterangkan bahwa penelitian ini akan mencari hubungan antara stres kerja (X₁) dan konflik kerja (X₂) sebagai variable bebas dan pengaruhnya terhadap iklim organisasi (Y) sebagai variabel terikat baik parsial maupun simultan.

C. Hipotesis

Menurut Sujarweni (2014, hal. 62) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan

baru di dasarkan pada teori yang relevan belum di dasarkan pada fakat empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Untuk menguji hipotesis tersebut tidaklah cukup hanya dengan mengajukan teori-teori saja tetapi harus didukung dengan fakta-fakta yang di peroleh dari hasil pengumpulan data yang dapat dipertanggung-jawabkan.

Sehubungan dengan pendapat tersebut di atas maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh terhadap iklim organisasi pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food Medan.
2. Konflik kerja berpengaruh terhadap iklim organisasi pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food Medan.
3. Ada pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap iklim organisasi pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, karena penelitian ini di sajikan dengan berbagai argumentasi di sertai dengan pengujian. Hal ini sesuai dengan pendapat Sujarweni (2014, hal. 11) yang mengemukakan adanya hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya.

B. Defenisi Operasional

Adapun defenisi operasional dari variabel penelitian ini adalah:

- 1) Stres kerja (X_1) sebagai variable bebas adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Indikator stres kerja menurut Anoraga (2009, hal. 41):

- a. Kebingungan peran
- b. Konflik peran
- c. Ketersediaan waktu
- d. Kelebihan beban kerja
- e. Pengembangan karir
- f. Tanggung jawab

2) Konflik kerja (X_2) sebagai variable bebas adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Indikator konflik kerja menurut Rivai dalam Torang (2013, hal.79-80):

- a. Superordinat
- b. Penambahan sumber daya
- c. Bersama memecahkan masalah
- d. Naik banding
- e. Redesain stuktur organisasi
- f. Pendekatan kekuasaan
- g. Kepentingan bersama
- h. Kompromi

3) Iklim organisasi (Y) sebagai variabel terikat adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Indikator iklim organisasi menuru Wirawan (2007, hal. 134):

- a. Kebijakan dan peraturan organisasi
- b. Tingkat efektivitas komunikasi
- c. Tingkat Hubungan antara Karyawan
- d. Tingkat Partisipasi Pimpinan

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian di lakukan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food yang beralamat di Jalan Pulau. Solor No. 2 Desa Saentis, Kawasan Industri Medan Tahap II, Kecamatan Percut Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini di mulai pada bulan Juni 2017 s/d Oktober 2017

**Tabel III.1
Jadwal Penelitian**

No.	Kegiatan	Juni'17				Juli'17				Agu'17				Sep'17				Okt'17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■																		
2	Pra Riset			■	■																
3	Penulisan Proposal					■	■	■	■												
4	Seminar Proposal								■												
5	Revisi Proposal									■	■	■	■								
6	Penulisan Skripsi											■	■	■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■
8	Pengesahan Skripsi																			■	
9	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

Sebelum diketahui metode penarikan sampel yang ada pada penelitian terlebih dahulu di ketahui pengertian populasi dan sampel:

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memilih karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Agar penelitian ini

tidak terlalu luas maka sepeneliti membatasi penelitian stres kerja dan konflik kerja terhadap iklim organisasi pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food di ruangan SDM. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Sumber Daya Manusia pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food yang berjumlah 44 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2012, hal. 116) sampel adalah bagian dari populasi yang di ambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi. Penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan pendapat dari Juliandi, dkk (2014, hal. 117) yang menyatakan bahwa: “Apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi”. Dengan demikian maka subjek penelitian ini menggunakan teknik probability sampling yaitu seluruh Karyawan di ruangan SDM pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food yang berjumlah 44 orang yang terdiri dari:

No.	Divisi	Jumlah
1.	Further	5
2.	Sausage	5
3.	Warehouse	5
4.	Engineering	5
5.	PPIC	6
6.	Purchasing	6
7.	Finance & Accounting	6
8.	Personal & General Affair Manager	6
	Jumlah	44

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan nilai penting dengan penelitian ini.

2. Wawancara (*interview*)

Melakukan tanya-jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food.

3. Kuesioner (*angket*)

Menyusun daftar pernyataan yang sudah di persiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori:

Tabel III.2
Skala Pengukuran Likert

	PERNYATAAN	BOBOT
a.	Sangat setuju	5
b.	Setuju	4
c.	Ragu-ragu	3
d.	Tidak setuju	2
e.	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 133)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka di uji dengan validitas dan reliabilitas:

a. Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

Untuk mengukur validitas setiap item pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi produk moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sugiyono (2012, hal. 248)

Keterangan:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$ = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$ = pengamatan jumlah variabel y
- $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05).

- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $> \alpha 0,05$).

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer statistical program *for social scients instrumen* (SPSS) versi 18 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Kemudian penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian. Uji validitas menggunakan pendekatan “single trial administrator” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrument yang disebarkan dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Validitas dilihat dari perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Selanjutnya, dari variabel-variabel tersebut, ditampilkan hasil validitas dari masing-masing item sebagai berikut:

Tabel III.3
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X1

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,868	0,297	Valid
2	0,760	0,297	Valid
3	0,833	0,297	Valid
4	0,825	0,297	Valid
5	0,729	0,297	Valid
6	0,872	0,297	Valid
7	0,844	0,297	Valid
8	0,781	0,297	Valid
9	0,789	0,297	Valid
10	0,751	0,297	Valid
11	0,820	0,297	Valid
12	0,794	0,297	Valid

13	0,744	0,297	Valid
14	0,684	0,297	Valid
15	0,703	0,297	Valid
16	0,701	0,297	Valid
17	0,481	0,297	Valid
18	0,299	0,297	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa:

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel karakteristik individu adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel III.4
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X₂

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,763	0,297	Valid
2	0,710	0,297	Valid
3	0,706	0,297	Valid
4	0,729	0,297	Valid
5	0,783	0,297	Valid
6	0,796	0,297	Valid
7	0,748	0,297	Valid
8	0,683	0,297	Valid
9	0,701	0,297	Valid
10	0,600	0,297	Valid
11	0,812	0,297	Valid
12	0,671	0,297	Valid
13	0,778	0,297	Valid
14	0,659	0,297	Valid
15	0,787	0,297	Valid

16	0,801	0,297	Valid
17	0,680	0,297	Valid
18	0,760	0,297	Valid
19	0,730	0,297	Valid
20	0,641	0,297	Valid
21	0,758	0,297	Valid
22	0,712	0,297	Valid
23	0,637	0,297	Valid
24	0,459	0,297	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel III.5
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Y

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,840	0,297	Valid
2	0,602	0,297	Valid
3	0,811	0,297	Valid
4	0,664	0,297	Valid
5	0,661	0,297	Valid
6	0,819	0,297	Valid
7	0,744	0,297	Valid
8	0,663	0,297	Valid
9	0,730	0,297	Valid
10	0,310	0,297	Valid
11	0,700	0,297	Valid
12	0,775	0,297	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

b. Reliabilitas

Menurut Juliandi & Irfan (2014, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian realibilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Selanjutnya menurut Nunnaly dalam Juliandi & Irfan (2014, hal. 83-84) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien realibilitas (*Sperman Brown/ri*) > 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2014, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya item pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians item

σ_1^2 = Varians Total

Dengan kriteria: Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)

Selanjutnya item/item instrumen yang valid di atas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item/item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Instrumen dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,60 hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂ dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
X ₁	0,735	Reliabel
X ₂	0,737	Reliabel
Y	0,715	Reliabel

Dari tabel tersebut di atas diketahui bahwa nilai reliabilitas beradada di atas 0,60. Ini menunjukkan bahwa maka reliabilitas cukup baik.

F. Teknik Analisis Data

1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Juliandi, dkk (2014, hal. 174)

Keterangan:

Y = Iklim organisasi

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X₁ = Stres kerja

X₂ = Konflik kerja

e = Error

Penggunaan metode regresi linier berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain:

1. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Juliandi (2014, hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke

pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas).

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sugiyono (2012, hal. 250)

Keterangan:

t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- a) $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas
- b) (X) dengan variabel terikat (Y).
- c) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan statistic F (Uji F).

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Adapun pengujiannya adalah:

$H_0: \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y

$H_0: \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut

$D = R^2 \times 100\%$

Sugiyono (2012, hal. 277)

Keterangan:

D =Determinasi

R^2 =Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 18 pernyataan untuk variabel X_1 , 24 pernyataan untuk variabel X_2 dan 12 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah stres kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah konflik kerja, yang menjadi variabel Y adalah iklim organisasi. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 44 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel stres kerja, variabel konflik kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (iklim organisasi). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 44 orang. Adapun dari ke-44 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	20	45.5	45.5	45.5
	Perempuan	24	54.5	54.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 44 responden terdapat 20 orang (45,5%) laki-laki, 24 orang (54,5%) perempuan.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-24 tahun	8	18.2	18.2	18.2
	25-35 tahun	14	31.8	31.8	50.0
	35-50 tahun	22	50.0	50.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 44 responden terdapat 8 orang (18,2%) yang usianya 17-24 tahun, 14 orang (31,8%) yang usianya 25-35 tahun, serta 22 orang (50,0%) yang usianya 35-50 tahun.

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	12	27.3	27.3	27.3
	D1-D3	17	38.6	38.6	65.9
	S1-S2	15	34.1	34.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa dari 44 responden terdapat 12 orang (27,3%) yang pendidikannya SMA, 17 orang (38,6%) yang pendidikannya D1-D3 tahun, serta 15 orang (34,1%) yang pendidikannya S1-S2 tahun.

a. Variabel Iklim organisasi (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel iklim organisasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Iklim organisasi (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya selalu menjalankan kebijakan dan peraturan organisasi	22	12	7	3	0	44
2	Saya taat pada peraturan organisasi	24	10	9	1	0	44
3	Saya tidak suka melanggar peraturan organisasi	23	8	10	3	0	44
4	Saya selalu meningkatkan efektivitas komunikasi	25	9	8	2	0	44
5	Saya aktif dalam komunikasi	24	10	8	2	0	44
6	Saya selalu berkomunikasi dengan sesama karyawan	27	9	7	1	0	44
7	Saya selalu meningkatkan hubungan antara karyawan	21	12	6	5	0	44
8	Saya selalu menyapa karyawan	28	10	6	0	0	44

9	Saya selalu menganggap bahwa karyawan tersebut sebagai teman	23	8	10	3	0	44
10	Pimpinan selalu berpartisipasi dengan cara memberikan masukan dan solusi	14	10	18	2	0	44
11	Saya senang pimpinan saya selalu bersikap terbuka	31	8	4	1	0	44
12	Saya senang dengan gaya pimpinan yang suka memberikan arahan	21	11	9	3	0	44

Sumber: data diolah (2017)

b. Variabel Stres kerja (X_1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel stres kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Stres kerja (X_1)

No.	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya tidak bingung atas tugas yang diberikan kepada saya	18	6	16	4	0	44
2	Saya memahami tugas yang diberikan kepada saya	21	7	15	1	0	44
3	Saya mudah mempelajari tugas di pekerjaan saya	19	5	16	4	0	44
4	Saya tidak memiliki konflik dalam bekerja	19	5	18	2	0	44
5	Saya menghindari pertengkaran dengan teman sekerja	22	6	14	2	0	44
6	Saya berusaha menghindari konflik	19	5	18	2	0	44
7	Saya memiliki waktu yang cukup dalam bekerja	18	7	14	5	0	44
8	Saya memanfaatkan waktu yang luang dalam bekerja	23	5	16	0	0	44
9	Saya menggunakan waktu semaksimal mungkin	16	7	17	4	0	44
10	Saya tidak merasa memiliki kelebihan beban kerja	21	8	14	1	0	44
11	Saya santai dalam bekerja	20	5	16	3	0	44
12	Saya bekerja dengan tenang	20	9	13	2	0	44
13	Saya berusaha mengembangkan karir dalam bekerja	19	10	12	3	0	44
14	Saya bekerja untuk meningkatkan karir ke jenjang berikutnya	21	7	14	2	0	44

15	Saya fokus pada karir	19	8	14	3	0	44
16	Saya memiliki tanggung jawab dalam bekerja	19	9	11	5	0	44
17	Saya bekerja dengan tekun	13	12	17	2	0	44
18	Saya bekerja dengan serius	13	11	15	5	0	44

Sumber: data diolah (2017)

c. Variabel Konflik kerja (X_2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Konflik kerja (X_2)

No.	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Pengawasan berperan penting agar tidak terjadi konflik kerja	24	9	9	2	0	44
2	Pekerjaan perlu diawasi agar mencapai hasil maksimal	26	7	11	0	0	44
3	Saya senang bekerja dengan pengawasan di dalam lingkungan pekerjaan saya	23	7	12	2	0	44
4	Perlu ditambah sumber daya untuk mengatasi masalah dalam pekerjaan	26	7	11	0	0	44
5	Sumber daya yang cukup sangat dibutuhkan dalam pekerjaan	22	6	14	2	0	44
6	Saya senang dengan penambahan sumber daya	20	11	13	0	0	44
7	Saya selalu memecahkan masalah bersama-sama dengan karyawan lain	22	7	11	4	0	44
8	Saya selalu meminta agar karyawan lain membantu mencari solusi	24	8	11	1	0	44
9	Masing-masing karyawan memiliki kemampuan tertentu dalam memecahkan solusi	18	8	16	2	0	44
10	Apabila terjadi konflik dalam bekerja kami melaporkan kepada atasan kami	21	9	13	1	0	44
11	Tujuan saya mengadukan kepada atasan adalah agar konflik tidak membesar	20	9	13	2	0	44
12	Saya tidak ingin terjadi konflik dalam bekerja	20	11	12	1	0	44
13	Struktur organisasi perlu didesain ulang	20	11	12	1	0	44
14	Struktur organisasi perlu diperbaharui	22	8	13	1	0	44

15	Struktur organisasi yang baik dapat membantu pekerjaan menjadi lebih maksimal	20	10	12	2	0	44
16	Pendekatan kekuasaan penting untuk mencegah konflik kerja	20	11	11	2	0	44
17	Pendekatan kekuasaan diperlukan agar pekerjaan dapat lebih maksimal	16	14	13	1	0	44
18	Pendekatan kekuasaan berguna untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan	18	12	12	2	0	44
19	Saya selalu mengutamakan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi	20	11	13	0	0	44
20	Saya tidak suka menonjolkan kepentingan pribadi	23	11	9	1	0	44
21	Saya selalu mendahulukan karyawan lain	23	9	11	1	0	44
22	Saya selalu melakukan kompromi dalam bekerja	18	10	11	5	0	44
23	Saya senang bermusyawarah dalam melakukan sesuatu	22	10	10	2	0	44
24	Saya tidak pernah melakukan sesuatu dengan terburu-buru	15	7	17	5	0	44

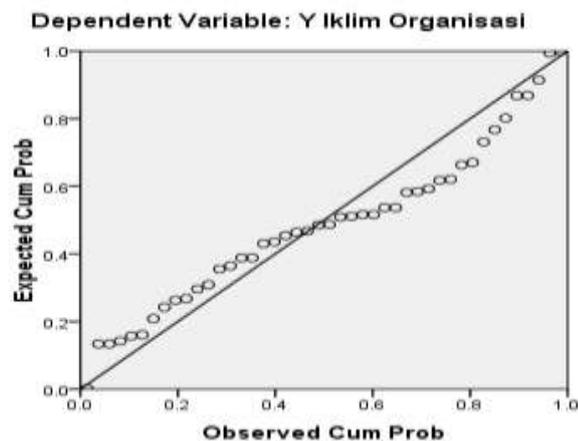
Sumber: data diolah (2017)

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1
Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.311	5.019		2.852	.007		
X1 Stres Kerja	.236	.077	.416	3.069	.004	.560	1.785
X2 Konflik Kerja	.200	.065	.418	3.084	.004	.560	1.785

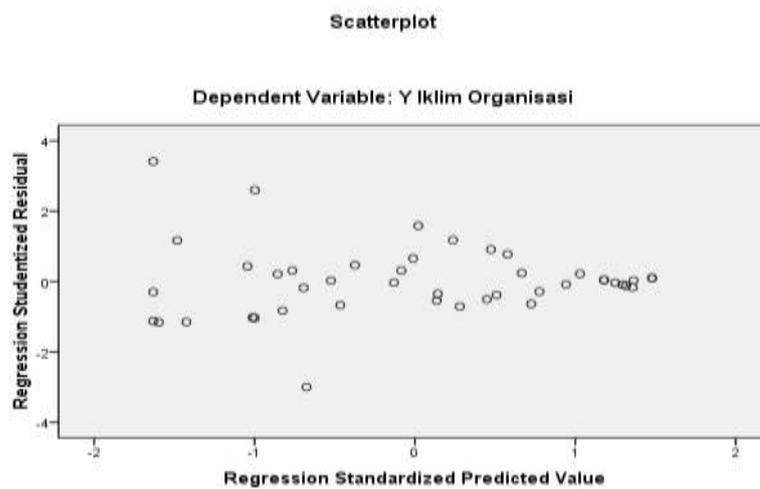
a. Dependent Variable: Y Iklim Organisasi

Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 0.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 0.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar IV.2
Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.311	5.019		2.852	.007		
X1 Stres Kerja	.236	.077	.416	3.069	.004	.560	1.785
X2 Konflik Kerja	.200	.065	.418	3.084	.004	.560	1.785

a. Dependent Variable: Y Iklim Organisasi

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 14,311 + 0,236 X_1 + 0,200 X_2.$$

Keterangan:

Y = Iklim organisasi

X₁ = Stres kerja

X₂ = Konflik kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel stres kerja dan konflik kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap iklim organisasi.
- b. Koefisien stres kerja memberikan nilai sebesar 0,236 yang berarti bahwa semakin baik stres kerja maka iklim organisasi akan semakin meningkat.
- c. Koefisien konflik kerja memberikan nilai sebesar 0,200 yang berarti bahwa semakin baik konflik kerja maka iklim organisasi akan semakin meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

1). Pengaruh Stres kerja (X1) terhadap Iklim organisasi (Y)

Tabel IV.10
Uji t Variabel X₁ terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.311	5.019		2.852	.007		
X1 Stres Kerja	.236	.077	.416	3.069	.004	.560	1.785
X2 Konflik Kerja	.200	.065	.418	3.084	.004	.560	1.785

a. Dependent Variable: Y Iklim Organisasi

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 3,069$$

$$t_{tabel} = 1,682$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel stres kerja berpengaruh terhadap iklim organisasi.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap iklim organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara stres kerja terhadap iklim organisasi diperoleh $t_{hitung} (3,069) > t_{tabel} (1,682)$, dengan taraf signifikan $0,004 < 0,05$. Nilai 3,069 lebih besar dari 1,682 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap iklim organisasi.

2). Pengaruh Konflik kerja (X2) terhadap Iklim organisasi (Y)

Tabel IV.11
Uji t Variabel X₂ terhadap Y

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	14.311	5.019		2.852	.007			
X1 Stres Kerja	.236	.077	.416	3.069	.004	.560	1.785	
X2 Konflik Kerja	.200	.065	.418	3.084	.004	.560	1.785	

a. Dependent Variable: Y Iklim Organisasi

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 3,084$$

$$t_{tabel} = 1,682$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima sehingga variabel konflik kerja berpengaruh terhadap iklim organisasi.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak sehingga variabel konflik kerja tidak berpengaruh terhadap iklim organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara konflik kerja terhadap iklim organisasi diperoleh $t_{hitung} (3,084) > t_{tabel} (1,682)$, dengan taraf signifikan $0,004 < 0,05$. Nilai 3,084 lebih besar dari 1,682 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara konflik kerja terhadap iklim organisasi.

b. Uji F

Tabel IV.12
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1454.231	2	727.116	28.109	.000 ^a
	Residual	1060.564	41	25.867		
	Total	2514.795	43			

a. Predictors: (Constant), X2 Konflik Kerja, X1 Stres Kerja

b. Dependent Variable: Y Iklim Organisasi

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 28,109$$

$$F_{tabel} = 3,226$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 28,109 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,226 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $28,109 \geq 3,226$, Nilai 28,109 lebih besar dari 3,226 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara stres kerja dan konflik kerja terhadap iklim organisasi.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.13
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.760 ^a	.578	.558	5.08600	2.290

a. Predictors: (Constant), X2 Konflik Kerja, X1 Stres Kerja

b. Dependent Variable: Y Iklim Organisasi

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,578. Hal ini berarti 57,8% variasi variabel iklim organisasi (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu stres kerja (X_1) dan konflik kerja (X_2). Sedangkan sisanya 42,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (stres kerja dan konflik kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (iklim organisasi). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Iklim Organisasi

Menurut Handoko (2008, hal. 200) menyatakan: “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.”

Dapat ditambahkan bahwa stress adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Pada dasarnya, stres kerja adalah rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pimpinan (manajer) maupun yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli/ profesional di lingkungan suatu organisasi.

Dapat ditambahkan bahwa stress kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan

menghadapi berbagai gejala-gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hulaifah Gaffar (2012), menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap iklim organisasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imdah Rustriawati (2012) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap iklim organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel stres kerja (X_1) terhadap variabel iklim organisasi (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara stres kerja terhadap iklim organisasi secara nyata.

2. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Iklim Organisasi

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 155) konflik kerja suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Konflik di dalam pekerjaan juga disebut segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan. Konflik di dalam kegiatan perusahaan timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan adanya kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status tujuan dan nilai persepsi. Konflik di dalam perusahaan tidak bisa dielakkan tetapi bisa di minimalisir untuk tujuan-tujuan perusahaan agar karyawan berpikir kritis, apatis dan produktif.

Konflik di dalam pekerjaan juga disebut segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan.

Konflik di dalam kegiatan perusahaan timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan adanya kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status tujuan dan nilai persepsi. Konflik di dalam perusahaan tidak bisa dielakkan tetapi bisa di minimalisir untuk tujuan-tujuan perusahaan agar karyawan berpikir kritis, apatis dan produktif.

Dapat ditambahkan bahwa konflik adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat satu situasi dan kondisi yang selanjutnya teraplikasi dalam bentuk aksi-aksi sehingga telah menimbulkan pertentangan dengan pihak-pihak tertentu.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Edi Mugijanto (2009), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara konflik kerja terhadap iklim organisasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Ance You (2013) menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara konflik kerja terhadap iklim organisasi.

Hal ini sesuai dengan pendapat, Cecilia (2008) menyatakan bahwa signifikan hubungan antara konflik kerja dengan iklim organisasi, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan konflik kerja, karena konflik kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel konflik kerja (X_2) terhadap variabel iklim organisasi (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara konflik kerja terhadap iklim organisasi secara nyata.

3. Pengaruh Stres kerja dan Konflik kerja terhadap Iklim organisasi

Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2007) bahwa “Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya”.

Ada lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut. Salah satu faktor tersebut adalah stres kerja dan konflik kerja.

Iklim organisasi tidak hanya menyangkut aspek sosial saja tetapi juga aspek fisik dalam organisasi. Iklim organisasi juga berkenaan dengan persepsi anggota organisasi, baik secara individual maupun kelompok.

Iklim suatu organisasi merujuk pada berfungsinya organisasi secara keseluruhan dari sudut pandang para karyawan. Dengan demikian, iklim adalah suatu metafora yang menggambarkan agregat persepsi karyawan individual mengenai lingkungan organisasi mereka. dimensi-dimensi tertentu dari iklim memberikan pengaruh khusus pada kemampuan organisasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Endang Wijayanti menyatakan bahwa bahwa apabila stres kerja dan konflik kerja meningkat maka iklim organisasi akan meningkat. Dan nilai R-Square adalah 0,578 atau 57,8% menunjukkan sekitar 57,8% variabel Y (iklim

organisasi) dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja (X_1) dan konflik kerja (X_2) terhadap iklim organisasi (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja (X_1) dan konflik kerja (X_2) terhadap iklim organisasi (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk iklim organisasi (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (stres kerja dan konflik kerja) terhadap variabel terikat (iklim organisasi) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika stres kerja (X_1) dan konflik kerja (X_2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan iklim organisasi (Y).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh stres kerja terhadap iklim organisasi pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food.
2. Ada pengaruh konflik kerja terhadap iklim organisasi pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food.
3. Ada pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap iklim organisasi pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Untuk mengurangi konflik kerja, PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food perlu memberikan pelatihan mental kepada karyawan untuk mengendalikan emosinya dengan baik.
2. Untuk mengurangi stres kerja PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food perlu meningkatkan pemberian cuti kepada karyawan.
3. Agar karyawan memperhatikan iklim organisasi, PT. Charoen Pokphand Indonesia Divisi Food perlu mensosialisasikan iklim organisasi agar karyawan memahami mengenai hal tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberti.
- Azuar Juliandi, Irfan dan Sapriyal Manurung 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: Penerbit UMSU Press.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Reza Amelia 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang*. Jurnal Penelitian Manajemen.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Sugiyono 2012. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V Wiratna, 2014, *Belajar Mudah Menggunakan SPSS*, Ardana Media, Yogyakarta.
- Wirawan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Jurnal:

- Herianus Peoni. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado*. Universitas Sam Ratulangi.
- Nico Permata Putra. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Konflik terhadap Kinerja Pegawai pada (Studi Kasus Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kota Semarang)*. Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.

Ragil Permanasari. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Konflik terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro.

Silaban, Bernad E dan Novrisca 2012. *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan*, Industri Bisnis Nusantara, Jakarta. ESENSI Volume 15 No. 1