

**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP
IKLIM ORGANISASI PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL
FINANCE (FIFGROUP) CABANG BINJAI**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen (SM) Program Studi Manajemen*

Oleh :

MIFTA HULJANAH
NPM : 1505160675



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 19 Maret 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : MIFTA HULJANAH
NPM : 1505160675
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP IKLIM ORGANISASI PADA PT.FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIFGROUP) CABANG BINJAI

Dinyatakan : (B) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(NEL ARIANTY, SE, MM)

(SATRIA MIESYA, SE, MM)

Pembimbing

(RINI ASTUTI, SE, MM)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E, M.M, M.Si)

(ADE GUNAWAN, S.E, M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MIFTA HULJANAH
NPM : 1505160675
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP IKLIM ORGANISASI PADA PT. FEDERAL
INTERNATIONAL FINANCE (FIFGROUP) CABANG BINJAI

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi

Medan , Februari 2019

Pembimbing Skripsi


(RINI ASTUTI, S.E, M.M)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E, M.Si)

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


(H. JANURI, S.E, M.M, M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang : STRATA SATU (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E, M.Si
Dosen Pembimbing : RINI ASTUTI, S.E, M.M

Nama Mahasiswa : MIFTA HULJANAH
NPM : 1505160675
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP IKLIM ORGANISASI PADA PT. FEDERAL
INTERNATIONAL FINANCE (FIFGROUP) CABANG BINJAI

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
25/1-19	- Perbaiki sistematika penulisan sesuai dengan buku pedoman		
15/2-19	- Pembahasan di perbaiki lagi - penulisan di perbaiki - Jadwal /waktu penelitian		
20/2-19	- pembahasan - abstrak di lampirkan		
23/2-19	- Selesai Bimbingan.		

Medan, Maret 2019

Dosen Pembimbing Skripsi

(RINI ASTUTI, S.E, M.M)

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E, M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : MIFTA HULJANAH
NPM : 1505160675
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. 9 - Januari 2019
Pembuat Pernyataan



MIFTA HULJANAH

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Mifta Huljanah. NPM. 1505160675. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Iklim Organisasi Pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai. Skripsi. 2019. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh stres kerja terhadap iklim organisasi, apakah ada pengaruh konflik kerja terhadap iklim organisasi, dan apakah ada pengaruh antara stres kerja dan konflik kerja terhadap iklim organisasi pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai, yang berjumlah 65 orang karyawan. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik random sampling. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinan. Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa, pertama stres kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi (Y) pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,449 dengan adanya hubungan tersebut terdapat ada pengaruh yang baik antara stres kerja terhadap iklim organisasi di perusahaan terkait. Kedua konflik kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,548 dengan adanya hubungan tersebut terdapat ada pengaruh yang baik antara konflik kerja terhadap iklim organisasi. Ketiga stres kerja (X1) dan konflik kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi (Y) pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai ditunjukkan dengan hasil Nilai F_{hitung} sebesar $55,749 > F_{tabel}$ 3,145 artinya bahwa stres kerja (X1) dan konflik kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi (Y) PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.

Kata Kunci : Stres Kerja, Konflik Kerja dan Iklim Organisasi

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan ridhonya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Iklim Organisasi Pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai”**, dengan lancar dan baik sebagaimana mestinya. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga dan sahabat-sahabatnya.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Ayahanda Joko Prasetyo dan Ibunda Juliani yang telah membekali ilmu dan tiada henti-hentinya memberikan doa dan dukungan dalam bentuk moril dan materil serta nasehat kepada penulis, dan juga Kakak saya Salindri Febriani yang selalu memberikan semangat dan membagikan pengalaman sehingga penulis termotivasi untuk menggapai segala cita-cita.
2. Bapak Dr. Agusani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

1. Bapak H. Januri, S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Linzzy Pratami Putri, S.E, M.M selaku Dosen Penasihat Akademik Kelas.
7. Ibu Rini Astuti, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Seluruh Dosen Pengajar Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa studi perkuliahan.
9. Seluruh Staf Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam hal administrasi perkuliahan.
10. Ibu Elkana Sembiring selaku Pimpinan Branch Manager PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.

1. Ibu Pratiwi Jayanti Sastrodimedjo selaku Human Capital PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai yang telah memberikan izin penelitian.
2. Seluruh Staf Karyawan PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai yang telah membantu meluangkan waktunya memudahkan penulis dalam proses penelitian.
3. Teman saya Riza Goza yang telah memberikan rekomendasi tempat penelitian kepada penulis, serta Dila dan Anjani yang memberikan bantuan kemudahan kepada penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
4. Rekan penelitian saya Saiful Akbar beserta Sahabat saya Teuku Nurkumala Sari dan Sheila Nadya yang selama ini selalu memberikan dorongan dan semangat dalam proses penyusunan skripsi.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, dengan demikian adanya saran dan kritik yang bersifat membangun diharapkan dari para pembaca sehingga mencapai hasil yang maksimal. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua terutama bagi penulis sendiri, dan kiranya Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Akhir kata penulis mengucapkan Terima Kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Medan, Maret 2019

Mifta Huljanah
NPM : 1505160675

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah	4
E. Tujuan Penelitian	5
F. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Kajian Teoritis	7
1. Iklim Organisasi	7
a. Pengertian Iklim Organisasi	7
1. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi ..	8
c. Indikator Iklim Organisasi	10
2. Stres Kerja	12
a. Pengertian Stres Kerja	12
b. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	13
c. Cara Mengatasi Stres Kerja	14
d. Indikator Stres Kerja	16

3.	Konflik Kerja	19
a.	Pengertian Konflik Kerja	19
b.	Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Kerja	20
c.	Cara Mengatasi Konflik Kerja	21
d.	Indikator Konflik Kerja	22
	B. Kerangka Konseptual	24
1.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Iklim Organisasi	24
2.	Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Iklim Organisasi	25
	1. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Iklim Organisasi	25
	C. Hipotesis Penelitian	27
	BAB III METODE PENELITIAN	28
	A. Pendekatan Penelitian	28
	B. Definisi Operasional	29
	C. Tempat dan Waktu Penelitian	30
	D. Populasi dan Sampel.....	31
	E. Teknik Pengumpulan Data	32
	F. Teknik Analisis Data	38
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
	A. Hasil Penelitian	44
	1. Deskripsi Data	44
	2. Identitas Responden	45
	3. Deskripsi Variabel Penelitian	47
	4. Analisis Data	53

	B. Pembahasan	63
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	67
	A. Kesimpulan	67
	B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Tabel Jadwal Penelitian	31
Tabel III.2 Tabel Data Karyawan.....	31
Tabel III.3 Pengukuran Skala Likert.....	33
Tabel III.4 Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)	35
Tabel III.5 Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X2)	36
Tabel III.6 Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (Y).....	37
Tabel III.7 Uji Reliabilitas Instrument Penelitian.....	38
Tabel IV.1 Pengukuran Skala Likert.....	44
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	46
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja (X1)	47
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Konflik Kerja (X2).....	49
Tabel IV.8 Skor Angket Untuk Variabel Iklim Organisasi (Y)	51
Tabel IV.9 Uji Multikolinearitas	55
Tabel IV.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	57
Tabel IV.11 Hasil Uji-t (X1 terhadap Y)	58
Tabel IV.12 Hasil Uji-t (X2 terhadap Y)	60
Tabel IV.13 Hasil Uji F	61
Tabel IV.14 Koefisien Determinan (R-Square).....	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Iklim Organisasi	24
Gambar II.2 Pengaruh Konflik Kerja terhadap Iklim Organisasi	25
Gambar II.3 Paradigma Penelitian	26
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	41
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	42
Gambar IV.1 Uji Normalitas	54
Gambar IV.2 Uji Heteroskedastisitas	56
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-t Stres Kerja	59
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-t Konflik Kerja	61
Gambar IV.5 Hasil Kriteria Pengujian Nilai F	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era kompetisi atau persaingan seperti sekarang setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan nilai perusahaan yang akan menjadi daya saing dan perbedaan yang tentunya menjadi penilaian masyarakat yang akan menggunakan jasa atau produk dari perusahaan tersebut. Kemajuan dan perkembangan sebuah perusahaan bukan saja dilihat berdasarkan jumlah asset yang melimpah atau teknologi yang canggih, melainkan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Sumber daya manusia merupakan mesin penggerak dalam sebuah perusahaan, tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan dapat beroperasi.

Iklm organisasi yang baik dapat membantu untuk memperoleh keuntungan dan sebaliknya bila iklim organisasi di perusahaan ini tidak baik maka dapat merugikan perusahaan tersebut. Oleh karenanya iklim organisasi perlu memperoleh perhatian antara lain dengan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja dan konflik kerja. Keadaan iklim organisasi yang kondusif akan dapat menimbulkan perasaan nyaman dan menyenangkan bagi karyawan sehingga para karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya semaksimal mungkin. Iklim organisasi dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi yang dicerminkan oleh anggota - anggotanya. Iklim organisasi tertentu adalah iklim yang di lihat pekerjaanya, tidak selalu Iklim yang sebenarnya dan iklim yang muncul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang

menentukan perilaku pekerja. Agustini (2011, hal 5) “Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi, iklim kerja penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh perusahaan dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya”.

Tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi kepada karyawan menimbulkan banyak hal yang harus dihadapi para karyawan didalam lingkungan kerja, selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat potensial menimbulkan kecemasan. Dampak dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh karyawan disebut dengan stres kerja. Nasution (2017 hal 408)

Didalam suatu perusahaan konflik kerja sangat dihindari karna akan berpengaruh terhadap iklim organisasi, jika sudah terjadi konflik maka iklim organisasi akan terganggu dan tidak kondusif sehingga kualitas perusahaan menurun. Dengan adanya konflik kerja dalam perusahaan maka iklim organisasi didalamnya pun tidak berjalan maksimal atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Didalam menyelesaikan konflik, manajemen dituntut rasional, adil, netral dan penuh kesabaran sehingga semua pihak yang berkonflik mengerti akan tujuan, sasaran dan untuk apa mereka berada dalam organisasi. (Mangkunegara 2017, hal. 155).

PT. Federal International Finance yang pada saat ini menggunakan brand FIFGROUP merupakan anak perusahaan dari PT Astra International Tbk. Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan ditemui adanya beberapa permasalahan, suasana kerja karyawan yang tidak kondusif membuat karyawan tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya dengan iklim kerja yang banyak konflik seperti adanya persaingan yang tidak sehat antar karyawan dalam berkompetisi dilingkungan perusahaan yang juga mengakibatkan stres yang dirasakan karyawan, dimana karyawan dituntut untuk memberikan performa yang baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan desakan waktu yang singkat, membuat karyawan mengalami stres kerja disetiap melaksanakan pekerjaannya. Karyawan juga memiliki konflik kerja dimana sering terjadinya persaingan antar karyawan yang berujung kesalahpahaman antar karyawan, situasi ini berdampak negatif pada suasana iklim organisasi yang menjadi tidak kondusif akibat konflik yang terjadi didalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik mengambil judul :
“Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Iklim Organisasi Pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai”.

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai, maka dapat diperoleh informasi permasalahan yang timbul didalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut :

1. Karyawan dituntut untuk memberikan performa yang baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan desakan waktu yang singkat yang membuat karyawan mengalami stres kerja.

1. Karyawan menghadapi konflik kerja antar sesama karyawan karena terjadinya kesalahpahaman diantara karyawan tersebut.
2. Karyawan tidak nyaman dengan iklim organisasi yang kurang baik.

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap iklim organisasi PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai dan sesuai dengan kondisi lapangan yaitu stres kerja dan konflik kerja. Oleh karena itu, penulis memfokuskan penelitian ini pada pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap iklim organisasi pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.

1. Rumusan Masalah

Rumusan masalah itu merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawaban melalui pengumpulan data bentuk-bentuk rumusan masalah penelitian ini berdasarkan penelitian menurut tingkat eksplanasi (Sugiyono, 2010 hal 56). Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini, penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap iklim organisasi pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai ?
2. Apakah ada pengaruh konflik kerja terhadap iklim organisasi pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai ?

1. Apakah ada pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap iklim organisasi pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai ?

1. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar (Satjipto Rahardjo, 2014 hal 9). Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap iklim organisasi pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.
2. Mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap iklim organisasi pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.
3. Mengetahui pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap iklim organisasi pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.

1. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap iklim organisasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam merumuskan kebijakan pada

PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai khususnya tentang stres kerja dan konflik kerja terhadap iklim organisasi.

1. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi ataupun sebagai data pembandingan sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, serta memberikan bukti dari penelitian-penelitian sebelumnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

1. Kajian Teoritis

1. Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Menurut Agustini (2011, hal 5) Iklim organisasi adalah persepsi karyawan terhadap lingkungan organisasi dimana karyawan melaksanakan pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi dalam karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Iklim kerja penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh perusahaan dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya.

Menurut Wirawan (2009, hal 120) Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya.

Sedangkan menurut Sopiah (2008, hal 130) Iklim organisasi adalah keseluruhan “perasaan” yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi.

Berdasarkan definisi diatas pengertian Iklim Organisasi dari beberapa ahli ditariklah kesimpulan bahwa Iklim Organisasi adalah suatu persepsi hubungan antara individu / karyawan dengan yang ada didalam organisasi dimana seseorang

atau karyawan itu bekerja yang timbul karena kegiatan organisasi yang berpengaruh secara langsung terhadap perilaku karyawan dalam menjalankan tugas-tugas atau pekerjaannya.

1. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Stringer (2009, hal 113) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi, orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor ini. Faktor-faktor ini antara lain adalah :

1. Lingkungan eksternal. Lingkungan eksternal mempengaruhi keenam dimensi iklim organisasi, menurut Stringer terdapat pengaruh langsung yang paling banyak terhadap tiga dimensi; struktur, tanggung jawab dan komitmen. Ketiga dimensi lainnya; standar, dukungan dan komitmen lebih terpengaruh oleh faktor-faktor internal penentu iklim organisasi. Lingkungan eksternal yang dimaksud disini antara lain adalah kecepatan perubahan dalam suatu jenis industri, level konsolidasi dan regulasi tinggi industri tanpa ada persaingan dalam suatu industri dan ekonomi kuat dan pasar kerja yang baik.
2. Strategi organisasi. Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut.
3. Pengaturan organisasi. Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh yang paling kuat terhadap iklim organisasi. Pengaturan organisasi tersebut antara lain adalah hubungan desain formal organisasi dan hubungan pelaporan, deskripsi

pekerjaan, penentu tujuan, sistem pengukuran kinerja, sistem evaluasi, sistem imbalan, sistem pelatihan dan pengembangan, kebijakan dan prosedur baru, sistem manajemen karir, sistem manajemen SDM, rapat formal dan pengaturan organisasi formal atau informal.

1. Kekuatan sejarah. Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.
2. Kepemimpinan. Menurut Stringer terdapat tiga alasan mengapa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap iklim organisasi. Alasan tersebut antara lain: (a) kepemimpinan merembes ke semua unit dan aktivitas dalam organisasi. Faktor-faktor penentu iklim organisasi lainnya seperti pengaturan organisasi dan strategi dikomunikasikan kepada anggota organisasi melalui kata-kata dan tindakan manajer atau pimpinan kelompok kerja yang diekspresikan sebagai kepemimpinan. (b) penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh paling besar terhadap iklim organisasi. (c) kepemimpinan merupakan faktor penentu iklim organisasi yang paling mudah dirubah.

Sedangkan menurut Wirawan (2009, hal 132) faktor-faktor yang mempengaruhi 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.

1. Indikator Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2009, hal. 134) indikator yang mempengaruhi iklim organisasi antara lain :

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 menyampaikan ide-ide juga gagasan dan saling bertukar informasi. Menurut Suranto (2009, 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 dan pemahaman dari sebuah arti komunikasi (Robbins, 2008, hal 146).

1. 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 karyawan 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 karyawan benar-benar turut merasa sebagai pemilik perusahaan. Dengan merasa turut memiliki, mereka senantiasa terdorong untuk bekerja sebaik mungkin.

2. Tingkat Partisipasi Pimpinan

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, memengaruhi perubahan, atau memecahkan persoalan biasanya akan menemukan karyawan-karyawan yang berpengaruh dan menyampaikan kepada mereka sepenuhnya masalah-masalah, keperluan-keperluan, dan sasaran organisasi.

Sedangkan menurut Sunyoto (2013, hal. 38) indikator yang mempengaruhi iklim organisasi antara lain :

1. Perilaku Kerja.
2. Gaya Kepemimpinan.
3. Teknologi.
4. Lingkungan Kerja.

1. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu tersebut berada. Stres yang positif disebut eustress sedangkan stress yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut distress.

Menurut Sunyoto (2015, hal 35) Stres adalah kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait

dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stress berkaitan dengan tuntutan/*demand* dan sumber daya/*resources*.

Menurut Hasibuan (2016, hal 204) stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis.

Menurut Wahyudi (2017, hal 151) stres adalah suatu keadaan yang rumit dan sangat pribadi, peristiwa yang menyebabkan stres bagi seseorang, terkadang menjadi suatu yang menggembirakan dan menyenangkan bagi orang lain

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008, hal 368) stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Berdasarkan definisi para ahli di atas tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan fenomena yang mempengaruhi karyawan secara berbeda, di dalam konteks kerja yang berbeda. Mempelajari stres kerja di konteks yang berbeda akan memberikan pengertian yang mendalam terhadap fenomena tersebut sebagai suatu keseluruhan dan bagaimana untuk meminimalisir pengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan, kepuasan, dan komitmen kerja karyawan.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stresors. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu stressors, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi stresors. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*.

Menurut Hasibuan (2016, hal 204) faktor penyebab terjadinya stres kerja karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Menurut Mangkunegara (2017, hal 157) faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan juga dapat disebabkan antara lain:

1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat.
2. Waktu kerja yang mendesak.
3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah.
4. Iklim kerja yang tidak sehat.
5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.
6. Konflik kerja.
7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam bekerja.

1. Cara Mengatasi Stres Kerja

Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, ada tiga pola dalam mengatasi stres kerja menurut Mangkunegara (2017, hal 158) yaitu :

1. Pola sehat, adalah pola menghadapi stres yang terbaik, yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.
2. Pola harmonis, adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Ia pun selalu menghadapi tugas secara tepat, dan kalau perlu ia mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan yang penuh. Dengan demikian akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.
3. Pola patalogis, adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keteraturan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah yang buruk.

Sedangkan menurut Pilliangsani (2012, hal 36-38) cara mengatasi stres kerja karyawan antara lain sebagai berikut:

- 1) Atur dengan baik rencana kerja.

1. Berusaha mencari solusi untuk setiap masalah kerja yang dihadapi.
2. Bangun suasana kerja yang menyenangkan.
3. Tanyakan kepada pimpinan ataupun rekan kerja jika tidak mengerti tugas yang diperoleh.
4. Lakukan kegiatan kecil untuk menyegarkan pikiran.
5. Sisihkan waktu untuk menyempatkan diri dengan berolahraga.
6. Dalam satu minggu sisihkan satu hari waktu libur.
7. Lakukan kegiatan sosial atau keagamaan diluar lingkungan kantor.

d. Indikator Stres Kerja

Indikator Stres Kerja, menurut Handoko (2008, hal 201) mengemukakan bahwa indikator yang mempengaruhi Stres Kerja karyawan sebagai berikut :

1. Beban kerja yang berlebihan

Beban kerja yang berlebihan yaitu adanya tugas terlalu banyak. Banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, akan menjadi sumber stress bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.

2. Tekanan atau desakan waktu

Tekanan atau desakan waktu yaitu terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Pegawai biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya kemampuan berksitan dengan keahlian, dan waktu yang dimiliki: dalam kondisi tertentu, pihak atasan sering kali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya karyawan dikejar waktu yang ditetapkan atasan.

1. Kualitas Supervisor yang kurang pandai

Kualitas Supervisor yang kurang pandai: seorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari - harinya biasanya dibawah bimbingan sekalian mempertanggung jawabkan supervisor. Jika seorang supervisor pandai dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberpengarahan atau intruksi yang baik secara benar.

2. Iklim kerja yang kurang baik

Iklim kerja yang kurang baik: iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja yang beradan diinstansi dirasa nyaman, tenang, bebasa dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut, iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis.

3. Wewenang yang tidak mencukupi tanggung jawab

Wewenang yang tidak mencukupi tanggung jawab yaitu faktor ini berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan. Atasan memberikan tugas kepada bawahannya tanpa diikuti kewenangan (hak) yang memadai, sehingga jika harus mengambil keputusan harus berkonsultasi, kadang menyerahkan sepenuhnya pada atasan

4. Frustrasi

Frustrasi yaitu dalam lingkungan kerja, perasaan frustrasi memang bisa disebabkan banyak faktor-faktor yang diduga berkaitan dengan frustrasi kerja adalah keterlambatannya promosi, ketidak jelasan tugas dan wewenang serta penilaian/evaluasi staf, ketidakpuasan gaji yang diterima.

1. Konflik Peran

Konflik peran yaitu terdapat dua konflik peran yaitu: (a) konflik peran intersender, dimana pegawai berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai, (b) konflik peran intrasender, konflik ini kebanyakan terjadi pada karyawan dan manajer yang menduduki jabatan dua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahannya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternative.

2. Berbagai Bentuk Perubahan

Berbagai bentuk perubahan yaitu khususnya jika hal tersebut tidak umum, situasi ini timbul akibat mutasi yang tidak sesuai dengan keahlian dan jenjang karir yang dilalui atau mutasi pada perusahaan lain, meskipun dalam satu grup namun lokasinya dan status jabatan serta perusahaannya dibawah pertama.

Adapun juga indikator stres kerja, menurut Hasibuan (2016, hal 205) mengemukakan bahwa indikator yang mempengaruhi Stres Kerja sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas, yaitu karyawan dituntut untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

2. Tuntutan peran

Tuntutan peran yaitu karyawan mampu berperan dengan baik di dalam bekerja di perusahaan.

1. Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi karyawan dituntut untuk mengutamakan pekerjaan daripada diri sendiri.

2. Struktur organisasi

Struktur organisasi yaitu bagian yang terdapat dalam organisasi.

3. Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi yaitu bagaimana memimpin dalam organisasi.

1. Konflik Kerja

a. Pengertian Konflik Kerja

Dalam kehidupan sebuah organisasi, baik itu organisasi bisnis maupun non bisnis, disana selalu ada dinamika kehidupan orang-orang yang ada di dalamnya. Bentuk dinamika ini berupa konflik kerja. Konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Menurut Mangkunegara (2017, hal 155) Konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Menurut Sopiah (2008, hal 57) konflik kerja adalah suatu proses yang dimulai bila satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif atau akan segera mempengaruhi secara negatif pihak lain, jadi jika suatu keadaan tidak dirasakan sebagai konflik maka pada dasarnya konflik itu tidak ada.

Menurut Fahmi (2017, hal 162) konflik kerja adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat suatu situasi dan kondisi yang selanjutnya teraplikasi

dalam bentuk aksi-aksi sehingga telah menimbulkan pertentangan dengan pihak-pihak tertentu.

Berdasarkan definisi para ahli diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa konflik kerja merupakan suatu perbedaan, pertentangan, maupun ketidakcocokan antara satu dengan yang lainnya. Namun konflik itu sendiri dapat berarti positif ataupun negatif bagi perusahaan atau organisasi tergantung bagaimana karyawan mengartikannya.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Konflik Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi konflik kerja menurut Siswandi (2011, hal. 113) diantaranya :

1. Ketergantungan.

Ketergantungan yang ada akan terdiri dari ketergantungan tunggal (utuh) ketergantungan berantai dan ketergantungan timbal balik.

2. Ketidakpastian Tugas (Pekerjaan).

Kunci utama dari ketidakpastian tugas (pekerjaan) adalah bahwa suatu tugas (pekerjaan) untuk diterapkan memerlukan informasi lebih banyak.

3. Orientasi Waktu dan Tujuan.

Dua kelompok atau lebih akan saling bergantung satu sama lain sangat ditentukan oleh waktu dan tujuan spesifik yang melekat pada dirinya.

Konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan karakteristik pada individu dalam suatu interaksi. Menurut Mangkunegara (2017, hal. 156) mengemukakan faktor penyebab terjadinya konflik kerja dalam organisasi, antara lain :

1. Koordinasi kerja yang tidak dilakukan.
2. Ketergantungan dalam melaksanakan tugas.
3. Tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan).
4. Perbedaan dalam orientasi kerja.
5. Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi.
6. Perbedaan persepsi.
7. Sistem kompetensi insentif (*reward*).
8. Strategi pemotivasiian yang tidak tepat.

c. Cara Mengatasi Konflik Kerja

Menurut Mangkunegara (2017, hal 156) cara mengatasi konflik kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Pemecahan masalah (*Problem Solving*).
2. Tujuan tingkat tinggi (*Lipsordinate Goal*).
3. Perluasan sumber (*Expansion of Resources*).
4. Menghindari konflik (*Avoidance*).
5. Melicinkan konflik (*Smoothing*).
6. Kompromi (*Compromise*).
7. Perintah dari wewenang (*Authoritative Commands*).
8. Mengubah variabel manusia (*Altering the Human Variables*).
9. Mengubah variabel struktural (*Alteriing the Structural Variables*).
10. Mengidentifikasi musuh bersama (*Identifying a Common Enemy*).

Sedangkan menurut Riyanto dan Martinus (2008, hal 98) cara mengatasi konflik kerja yaitu :

1. Menghindari konflik.
2. Mengaburkan konflik.
3. Mengatasi konflik dengan kekuatan.
4. Mengatasi konflik dengan

perundingan. **d. Indikator Konflik Kerja**

Adapun indikator konflik kerja Menurut Siswandi (2011, hal. 111), sebagai berikut :

1. Dalam Individu

Konflik dalam individu ini berkaitan dengan perilaku atau sikap.

2. Hubungan Antar Pribadi

Konflik ini berkaitan dengan dua orang atau lebih yang mempunyai perbedaan untuk menentukan dan memilih isu, tindakan atau tujuan yang ketiganya sama-sama penting artinya.

3. Hubungan Antar Kelompok

Konflik antar kelompok terjadi dikarenakan masing-masing kelompok melihat sesuatu sesuai dengan kepentingan kelompoknya.

4. Hubungan Antar Organisasi

Konflik yang terjadi antar organisasi yang beridentitas mandiri yang tidak mempunyai hubungan struktur organisasi.

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

1. Superordinat

Tujuan superordinat tidak akan dicapai tanpa kerja sama antar individu atau beberapa orang.

1. Penambahan sumber daya

Meningkatkan jumlah sumber daya adalah satu strategi yang potensial untuk mengatasi konflik.

2. Bersama memecahkan masalah

Bersama memecahkan masalah dimaksudkan dapat mengidentifikasi penyebab konflik dan selanjutnya di selesaikan melalui pembahasan/diskusi bersama secara terbuka.

3. Naik banding

Apabila pemimpin yang lebih rendah tidak mampu menyelesaikan konflik yang terjadi di anggotanya, maka dapat meneruskan pada pimpinan tingkat lebih tinggi.

4. Redesain stuktur organisasi

Meredesain organisasi melalui pendekatan redesaian tugas pokok dan fungsi staf yang berkonflik, meresponi dan atau menempatkan koordinator atau penghubung agar tetap menjaga komunikasi antara mereka.

5. Pendekatan kekuasaan

Mengatasi konflik melalui pendekatan kekuatan biasanya efektif namun tidak berlangsung lama.

6. Kepentingan bersama

Dalam mengatasi konflik, pemimpin harus mengutarakan kepentingan bersama dan tidak menonjolkan perbedaan-perbedaan di antara mereka yang berkonflik untuk mencapai tujuan organisasi.

1. Kompromi

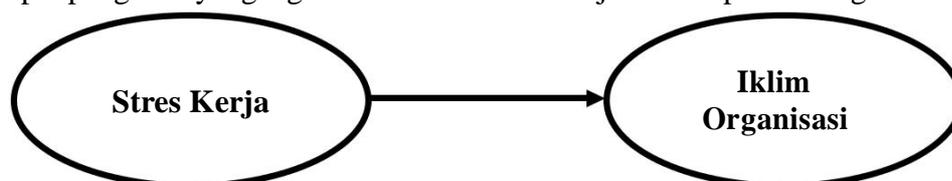
Kompromi juga merupakan pendekatan dalam menyelesaikan konflik, kompromi bisa di gunakan bila materi merupakan penyebab konflik.

1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Iklim Organisasi

Menurut Hasibuan (2016, hal 204) stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja dari karyawan tersebut. Pendapat diatas sesuai dengan hasil penelitian Wartono (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap iklim organisasi, begitupun penelitian yang dilakukan Oemar (2017) terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap iklim organisasi, serta penelitian yang dilakukan Massie (2018) juga terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap iklim organisasi.



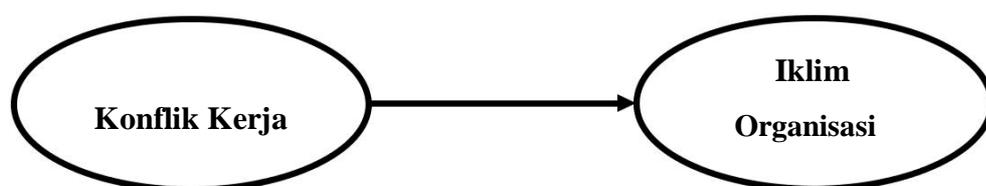
Gambar II.1 : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Iklim Organisasi

1. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Iklim Organisasi

Beberapa peneliti berpendapat bahwa di dalam menyelesaikan konflik, manajemen dituntut rasional, adil, netral dan penuh kesabaran sehingga semua pihak yang berkonflik mengerti akan tujuan, sasaran dan untuk apa mereka berada di dalam organisasi dan dalam kehidupan sebuah organisasi, baik itu organisasi bisnis maupun non bisnis, disana selalu ada dinamika kehidupan orang-orang yang ada didaamnya. Bentuk dinamika ini dapat berupa konflik kerja.

Menurut Mangkunegara (2017, hal 155) Konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Berdasarkan penelitian Maskun (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik kerja terhadap iklim organisasi, begitupun penelitian yang dilakukan Fatikhin (2017) terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja terhadap iklim organisasi, serta penelitian yang dilakukan Faradita (2017) juga terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja terhadap iklim organisasi.



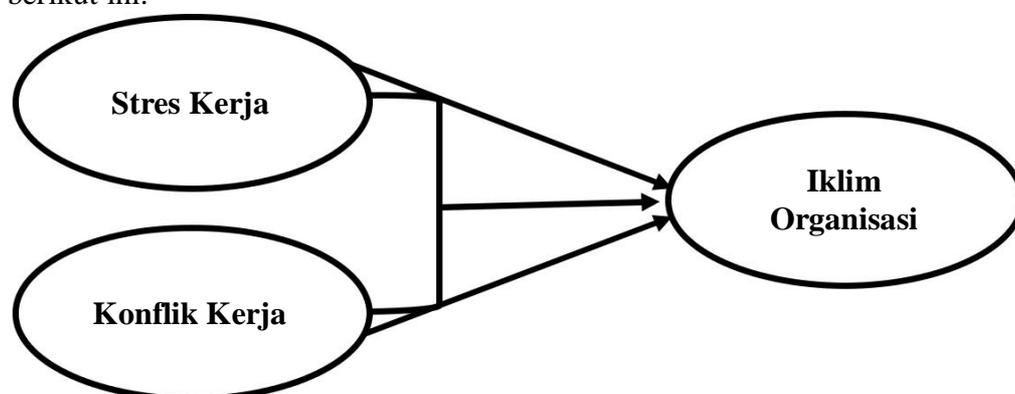
Gambar II.2 : Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Iklim Organisasi

1. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Iklim Organisasi

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia ini

terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda-beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat. Stres kerja dan konflik kerja merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam aktivitas perusahaan. Menurut Agustini (2011, hal 5) Iklim organisasi adalah persepsi karyawan terhadap lingkungan organisasi dimana karyawan melaksanakan pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi dalam karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Iklim kerja penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh perusahaan dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Tamauka (2010) menyatakan bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap iklim organisasi, begitupun penelitian yang dilakukan Wenur (2018) terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja dan konflik kerja terhadap iklim organisasi, serta penelitian yang dilakukan Worang (2017) juga terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja dan konflik kerja terhadap iklim organisasi. Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap iklim organisasi dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



Gambar II.3: Paradigma Penelitian

1. Hipotesis

Menurut Juliandi, Irfan dan Saprial (2015, hal 44) hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh stres kerja terhadap iklim organisasi pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.
2. Adanya pengaruh konflik kerja terhadap iklim organisasi pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.
3. Adanya pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap iklim organisasi pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif.

Menurut Sugiyono (2016, hal 12) kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka - angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

Sedangkan menurut Hamdi dan Bahruddin (2014, hal 5) penelitian kuantitatif menekankan fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif. Maksimalisasi objektivitas desain penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angka-angka pengolahan statistik, struktur dan percobaan terkontrol.

Menurut Sujarweni (2018, hal 19) mendefinisikan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, suatu gejala.

Begitupun dengan Juliandi, Irfan, Sapriyal dan Bambang (2016. Hal 3) penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap iklim organisasi pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.

1. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini, maka diperlukan definisi yang lebih spesifik, yaitu:

1. Iklim Organisasi (Y)

Iklim organisasi adalah keseluruhan “perasaan” yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi.

Indikator iklim organisasi menurut Wirawan (2009, hal 134) sebagai berikut:

1. Kebijakan dan peraturan organisasi.
2. Tingkat efektivitas komunikasi.
3. Tingkat hubungan antara karyawan.
4. Tingkat partisipasi pimpinan.

1. Stres Kerja (X1)

Stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis.

Indikator stres kerja menurut Handoko (2008, hal 201) sebagai berikut :

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Tekanan atau desakan waktu.
3. Kualitas supervisor yang kurang pandai.

1. Iklim kerja yang kurang baik.
2. Wewenang yang tidak mencukupi.
3. Frustrasi.
4. Konflik peran.
5. Berbagai bentuk perubahan.

1. Konflik Kerja (X2)

Konflik kerja 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 Siswandi (2011, hal 111) sebagai berikut :

1. Dalam individu.
2. Hubungan antar pribadi.
3. Hubungan antar kelompok.
4. Hubungan antar organisasi.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai yang beralamat di Jl. Veteran No. 15-16 B, Kota Binjai, Sumatera Utara.

1. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini yang dilaksanakan pada bulan Desember 2018

2. bulan Maret 2019 dengan rincian kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel III.1
Tabel Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Des-18				Jan-19				Feb-19				Mar-19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■														
2	Pra riset	■	■														
3	Penyusunan proposal	■	■	■													
4	Seminar proposal				■												
5	Pengumpulan data					■	■	■									
6	Penyusunan skripsi							■	■	■	■	■					
7	Bimbingan skripsi										■	■	■	■	■		
8	Sidang meja hijau														■	■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sujarweni (2018, hal 105) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai yang berjumlah 184 orang karyawan.

Tabel III.2
Tabel Data Karyawan
PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Departement Credit	62 karyawan
2	Departement Collection	62 karyawan
3	Departement Marketing	35 karyawan
4	Departement Support	25 karyawan
Total		184 karyawan

Sumber : PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016, hal 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.

Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden adalah *Random Sampling*, dengan menggunakan rumus slovin (Sujarweni, 2018 hal 110). Dalam penentuan sampel penulis mengambil beberapa bagian populasi yang berjumlah 65 orang karyawan PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai. Dengan rumus slovin dibawah ini :

Rumus :

$$n = \frac{N^2 \cdot e^2}{1 + N^2 \cdot e^2}$$

keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerin atau diinginkan (misalnya, 1%, 5%, 10%, dll)

$$n = \frac{184^2 \cdot (0,1)^2}{1 + 184^2 \cdot (0,1)^2}$$

$$1.64,78 \rightarrow \underline{65 \text{ orang karyawan}}$$

1. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan seseorang. Pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti

melakukan wawancara kepada karyawan PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.

1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai, dan data lain yang mendukung penelitian ini.

2. Angket (*Questioner*)

Angket adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para karyawan di PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai yang diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

Tabel III.3
Pengukuran Skala Likert

No.	Notasi	Keterangan	Bobot Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka perlu diuji Validitas dan Reliabilitas.

1. Uji Validitas

Validitas adalah validitas atau kesahihan berasal dari kata validity yang berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dapat melakukan fungsi ukurnya. Validitas instrumen atau tes mempermasalahkan apakah instrumen atau tes tersebut benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Tes validitas adalah skala dimana kesimpulan yang dibuat berdasarkan skor menurut angka menjadi sesuai, bermakna dan berguna. (Hamdi dan Bahruddin, 2014, hal 66)

Untuk mengukur skor butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r = \frac{\Sigma (x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\sqrt{(\Sigma (x - \bar{x})^2)(\Sigma (y - \bar{y})^2)}}$$

(Juliandi, Irfan dan Saprinal, 2015, hal 77)

Dimana :

n	= Banyaknya pasangan pengamatan
Σx	= Jumlah pengamatan variabel x
Σy	= Jumlah pengamatan variabel y
(Σx^2)	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
(Σy^2)	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$(\Sigma x)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\Sigma y)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel y
Σxy	= jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

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

Hipotesisnya :

H0:p=0 [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]

H1:p≠0 [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

1. Uji Validitas Stres Kerja (X1)

Tabel III.4
Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.447 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 2	0.483 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 3	0.531 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 4	0.362 (positif)	0.003 < 0.05	Valid
Item 5	0.437 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 6	0.483 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 7	0.599 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 8	0.594 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 9	0.547 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 10	0.371 (positif)	0.002 < 0.05	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari hasil validitas di atas dapat dilihat bahwa item 1 sampai item 10 dengan nilai probabilitas < 0.05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel stres kerja (X1) dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Konflik Kerja (X2)

Tabel III.5
Uji Validitas Variabel Konflik Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.477 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 2	0.400 (positif)	0.001 < 0.05	Valid
Item 3	0.455 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 4	0.588 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 5	0.570 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 6	0.567 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 7	0.419 (positif)	0.001 < 0.05	Valid
Item 8	0.396 (positif)	0.001 < 0.05	Valid
Item 9	0.542 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 10	0.719 (positif)	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari hasil validitas di atas dapat dilihat bahwa item 1 sampai item 10 dengan nilai probabilitas < 0.05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel konflik kerja (X2) dinyatakan valid.

3. Uji Validitas Iklim Organisasi (Y)

Tabel III.6
Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.536 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 2	0.400 (positif)	0.001 < 0.05	Valid
Item 3	0.564 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 4	0.527 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 5	0.460 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 6	0.489 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 7	0.559 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 8	0.702 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 9	0.436 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 10	0.508 (positif)	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari hasil validitas di atas dapat dilihat bahwa item 1 sampai item 10 dengan nilai probabilitas < 0.05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel iklim organisasi (Y) dinyatakan valid.

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil

penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Rumus Cronbach Alpha menurut (Arikunto) dikutip oleh Juliandi, Irfan dan Saprinal (2015, hal 82) dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

r = Reliabilitas instrument

$\sum b^2$ = Jumlah variabel butir

k = Banyaknya butir pernyataan

σ^2 = Variabel total

Kriteria pengujian reliabilitas instrument adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai Cronbach'c Alpha $\geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
2. Jika nilai Cronbach'c Alpha $\leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Tabel III.7
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0.639	0,6	Reliable
Konflik Kerja (X2)	0.682		Reliable
Iklim Organisasi (Y)	0.696		Reliable

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

1. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis penelitian dengan rumus-rumus dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan dimana data penelitiannya berupa

angka menggunakan statistik. Adapun nama statistik yang digunakan berupa korelasi sederhana dan korelasi berganda yaitu :

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas dan terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Sugiyono (2016, hal 277)

Dimana :

Y	=	Iklm Organisasi
a	=	Konstanta
b ₁ dan b ₂	=	besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
X ₁	=	Pengaruh Stres Kerja
X ₂	=	Pengaruh Konflik Kerja
E	=	Standar Error

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

1. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (Gujarati dalam Juliandi, Irfan dan Saprinal, 2015 hal 160).

1. Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (Gujarati dalam Juliandi, Irfan dan Saprial, 2015 hal 161). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Hines dan Montgomery dalam Juliandi, Irfan dan Saprial, 2015, hal 161).

1. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Gujarati dalam Juliandi, Irfan dan Saprial, 2015 hal 161).

3. Uji Hipotesis

1. Uji -t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan pengaruh satu variabel dependen (Sugiyono, 2016 hal 250). Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{\bar{y} - \mu}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

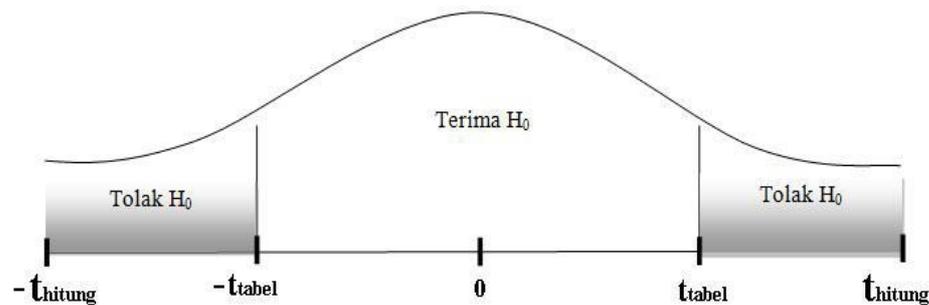
Sugiyono (2016, hal 250)

Keterangan :

1. t_{hitung} = nilai t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = koefisien korelasi

n = Jumlah sampel



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
3. Jika nilai Sig. < 0.05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
4. Jika nilai Sig. > 0.05 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

1. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua (Sugiyono, 2016 hal 257). Dengan rumus :

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

Sugiyono (2016, hal 257)

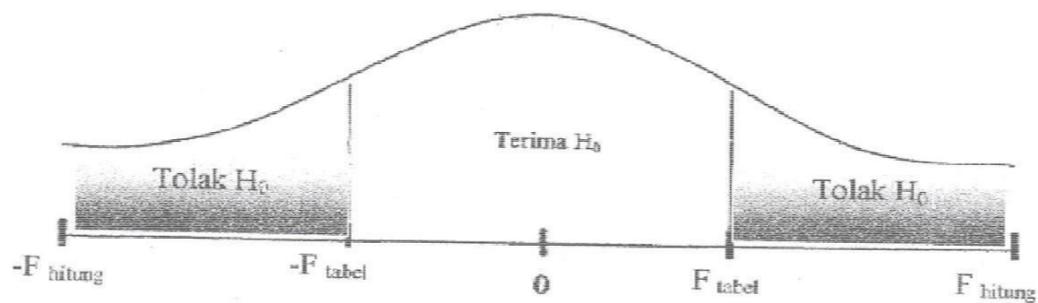
Keterangan :

F_h = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi berganda faktor sosial dan faktor pribadi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Keterangan :

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Iklim Organisasi

F_{tabel} = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n

Kriteria pengujian :

1. Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_0 ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > -F_{tabel}$
2. Signifikan jika H_0 ditolak dan H_0 diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > -F_{tabel}$.

4. Koefisien Determinan (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat :

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

(Sugiyono, 2016, hal 286)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 10 butir pernyataan untuk variabel (X1), 10 butir pernyataan untuk variabel (X2), dan 10 butir untuk pernyataan variabel (Y). Variabel (X1) adalah stres kerja, variabel (X2) adalah konflik kerja dan yang menjadi variabel (Y) adalah iklim organisasi. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 65 orang karyawan PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan Skala Likert.

Tabel IV.1
Pengukuran Skala Likert

No.	Notasi	Keterangan	Bobot Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Dengan ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel bebas (X1) dan variabel bebas (X2) yaitu Stres Kerja dan Konflik Kerja maupun terhadap variabel terikat (Y) yaitu Iklim Organisasi. Dengan demikian setiap responden yang menjawab angket penelitian ini maka skor tertinggi diberikan bobot 5 (lima) dan skor terendah diberikan bobot 1 (satu).

1. Identitas Responden

Data dalam tabel dibawah ini menunjukkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja karyawan.

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	35	53.8	53.8	53.8
Perempuan	30	46.2	46.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari 65 orang responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai terdiri dari 35 orang karyawan laki-laki yang memiliki persentase (53.8%) dan 30 orang karyawan perempuan yang memiliki persentase (46.2%).

b. Berdasarkan Usia

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25 tahun	20	30.8	30.8	30.8
25-35 tahun	40	61.5	61.5	92.3
>35 tahun	5	7.7	7.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari 65 orang responden yang diteliti, banyaknya responden yang berusia <25 tahun sebanyak 20 orang karyawan (30.8%), 25-35 tahun sebanyak 40 orang karyawan (61.5%), dan >35 tahun sebanyak 5 orang karyawan (7.7%).

c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	17	26.2	26.2	26.2
D3	14	21.5	21.5	47.7
S1	29	44.6	44.6	92.3
S2	5	7.7	7.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden yaitu pada tingkat pendidikan SMA sebanyak 17 orang karyawan (26.2%), D3 sebanyak 14 orang karyawan (21.5%), S1 sebanyak 29 orang karyawan (44.6%), sedangkan S2 adalah sebanyak 5 orang karyawan (7.7%). Dengan demikian mayoritas responden dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan S1.

d. Berdasarkan Masa Kerja

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <5 tahun	28	43.1	43.1	43.1
5-10 tahun	32	49.2	49.2	92.3
>10 tahun	5	7.7	7.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari tabel diatas diketahui bahwa masa kerja responden yang dominan adalah 5-10 tahun sebanyak 32 orang karyawan (49.2%), < 5 tahun sebanyak 28 orang karyawan (43.1%) dan > 10 tahun sebanyak 5 orang karyawan (7.7%).

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu penelitian ini, berikut ini penulis akan menyajikan perincian tabel hasil skor jawaban responden dari kuesioner/angket yang telah penulis sebarakan, yaitu :

1. Variabel Stres Kerja (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X1 (Stres Kerja) yang diringkas dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja (X1)

No. Item	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	55.4	29	44.6	0	0	0	0	0	0	65	100
2	31	47.7	31	47.7	3	4.6	0	0	0	0	65	100
3	38	58.5	20	30.8	7	10.8	0	0	0	0	65	100
4	27	41.5	31	47.7	7	10.8	0	0	0	0	65	100
5	38	58.5	22	33.8	5	7.7	0	0	0	0	65	100
6	32	49.2	32	49.2	1	1.5	0	0	0	0	65	100
7	31	47.7	23	35.4	11	16.9	0	0	0	0	65	100
8	33	50.8	30	46.2	2	3.1	0	0	0	0	65	100
9	27	41.5	24	36.9	14	21.5	0	0	0	0	65	100
10	39	60.0	24	36.9	2	3.1	0	0	0	0	65	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan merasa letih jika melakukan tugas pekerjaan yang terlalu banyak, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang karyawan dengan persentase sebesar 55.4%.

1. Jawaban responden tentang pernyataan khawatir jika pekerjaan yang dilakukan terjadi kesalahan karena desakan waktu, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang karyawan dengan persentase sebesar 47.7% dan sebagian responden menjawab setuju sebanyak 31 orang karyawan dengan persentase sebesar 47.7%.
2. Jawaban responden tentang pernyataan mudah cemas jika pekerjaan saya tidak selesai pada waktunya, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang karyawan dengan persentase sebesar 58.5%.
3. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu memperhatikan karyawannya di setiap pekerjaan yang dilakukan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 31 orang karyawan dengan persentase sebesar 47.7%.
4. Jawaban responden tentang pernyataan terjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang karyawan dengan persentase sebesar 58.5%.
5. Jawaban responden tentang pernyataan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja sehingga saya merasa nyaman dalam suasana kerja, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang karyawan dengan persentase sebesar 49.2% dan sebagian responden menjawab setuju sebanyak 32 orang karyawan dengan persentase sebesar 49.2%.
6. Jawaban responden tentang pernyataan selalu berkonsultasi terlebih dahulu dengan pimpinan terkait pekerjaan yang akan saya kerjakan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang karyawan dengan persentase sebesar 47.7%

1. Jawaban responden tentang pernyataan terlalu banyak berpikir untuk melakukan pekerjaan maka saya sering stres, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang karyawan dengan persentase sebesar 50.8%.
2. Jawaban responden tentang pernyataan mudah marah terhadap rekan kerja jika ada masalah dalam pekerjaan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang karyawan dengan persentase sebesar 41.5%.
3. Jawaban responden tentang pernyataan sering tidak menguasai tugas yang baru diterima, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang karyawan dengan persentase sebesar 60.0%.

1. Variabel Konflik Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X2 (Konflik Kerja) yang diringkas dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.7
Skor Angket Untuk Variabel Konflik Kerja (X2)

No. Item	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	50.8	22	33.8	10	15.4	0	0	0	0	65	100
2	35	53.8	26	40.0	4	6.2	0	0	0	0	65	100
3	39	60.0	22	33.8	4	6.2	0	0	0	0	65	100
4	35	53.8	27	41.5	3	4.6	0	0	0	0	65	100
5	16	24.6	21	32.3	28	43.1	0	0	0	0	65	100
6	36	55.4	24	36.9	5	7.7	0	0	0	0	65	100
7	30	46.2	34	52.3	1	1.5	0	0	0	0	65	100
8	22	33.8	41	63.1	2	3.1	0	0	0	0	65	100
9	23	35.4	18	27.7	24	36.9	0	0	0	0	65	100
10	39	60.0	24	36.9	2	3.1	0	0	0	0	65	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan melakukan tugas yang tidak sesuai dengan hati nurani saya, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang karyawan dengan persentase sebesar 50.8%.
2. Jawaban responden tentang pernyataan semua tugas yang diberikan oleh atasan dapat diselesaikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang karyawan dengan persentase sebesar 53.8%.
3. Jawaban responden tentang pernyataan selalu meluangkan waktu untuk keluarga ditengah kompleksnya pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang karyawan dengan persentase sebesar 60.0%.
4. Jawaban responden tentang pernyataan merasakan selalu ada koordinasi kerja yang baik dikantor, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang karyawan dengan persentase sebesar 53.8%.
5. Jawaban responden tentang merasakan adanya ketergantungan dalam melaksanakan tugas, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 28 orang karyawan dengan persentase sebesar 43.1%.
6. Jawaban responden tentang pernyataan ketidaksesuaian pendapat dengan rekan kerja membuat beban pekerjaan semakin berat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang karyawan dengan persentase sebesar 55.4%.
7. Jawaban responden tentang pernyataan merasakan tidak ada pembagian tugas yang jelas yang diberikan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang karyawan dengan persentase sebesar 52.3%.

1. Jawaban responden tentang pernyataan memiliki kemampuan bernegosiasi dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang karyawan dengan persentase sebesar 63.1%.
2. Jawaban responden tentang pernyataan merasakan terdapat perbedaan dalam otorisasi pekerjaan, memahami tujuan organisasi dan persepsi, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang karyawan dengan persentase sebesar 36.9%.
3. Jawaban responden tentang pernyataan merasakan terdapat strategi pemotivasian yang tepat dari lingkungan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang karyawan dengan persentase sebesar 60.0%.

1. Variabel Iklim Organisasi (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Iklim Organisasi) yang diringkaskan dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.8
Skor Angket Untuk Variabel Iklim Organisasi (Y)

No. Item	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	56.9	25	38.5	3	4.6	0	0	0	0	65	100
2	30	46.2	23	35.4	12	18.5	0	0	0	0	65	100
3	24	36.9	31	47.7	10	15.4	0	0	0	0	65	100
4	36	55.4	21	32.3	8	12.3	0	0	0	0	65	100
5	32	49.2	29	44.6	4	8.2	0	0	0	0	65	100
6	39	60.0	19	29.2	7	10.8	0	0	0	0	65	100
7	33	50.8	24	36.9	8	12.3	0	0	0	0	65	100
8	32	49.2	23	35.4	7	10.8	3	4.6	0	0	65	100
9	27	41.5	25	38.5	13	20.0	0	0	0	0	65	100
10	39	60.0	24	36.9	2	3.1	0	0	0	0	65	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan perusahaan memiliki peraturan kerja yang jelas, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang karyawan dengan persentase sebesar 56.9%.
2. Jawaban responden tentang pernyataan peraturan kerja yang diterapkan dapat dijalankan dengan baik, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang karyawan dengan persentase sebesar 46.2%.
3. Jawaban responden tentang pernyataan kebijakan yang ditetapkan perusahaan tidak merugikan karyawan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 31 orang karyawan dengan persentase sebesar 47.7%.
4. Jawaban responden tentang pernyataan selalu mudah berkomunikasi dengan baik kepada karyawan lain, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang karyawan dengan persentase sebesar 55.4%.
5. Jawaban responden tentang pernyataan perusahaan mampu memberikan arahan yang baik kepada karyawan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang karyawan dengan persentase sebesar 49.2%.
6. Jawaban responden tentang pernyataan setiap karyawan berhubungan baik terhadap rekan kerjanya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang karyawan dengan persentase sebesar 60.0%.
7. Jawaban responden tentang pernyataan pekerjaan dengan mudah diselesaikan bersama tim kerja, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang karyawan dengan persentase sebesar 50.8%.

1. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan mampu menyelesaikan konflik antar karyawan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang karyawan dengan persentase sebesar 49.2%.
2. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu berpartisipasi setiap ada pekerjaan yang sulit untuk diselesaikan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang karyawan dengan persentase sebesar 41.5%.
3. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan dapat mengarahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur kerja, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang karyawan dengan persentase sebesar 60.0%.

1. Analisis Data

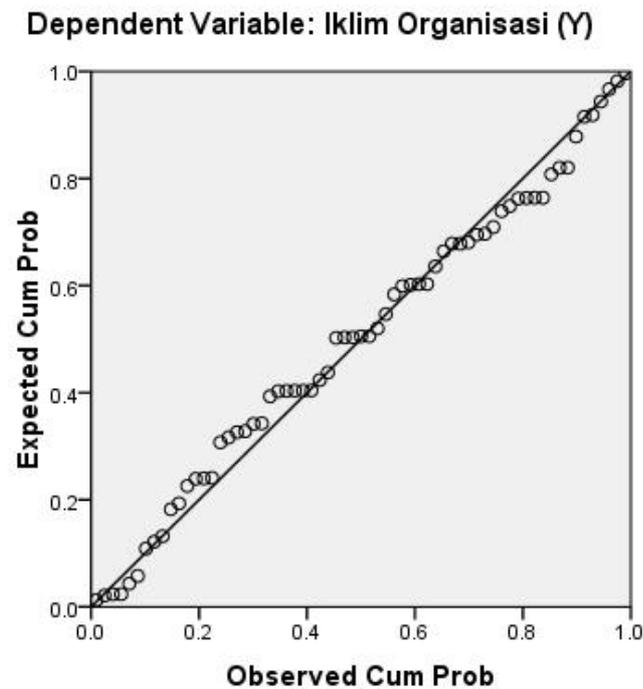
1. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu :

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1 Uji Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini dapat dikatakan cenderung normal.

1. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.117	4.216		.028	.978		
Stres Kerja (X1)	.449	.113	.382	3.984	.000	.628	1.592
Konflik Kerja (X2)	.548	.103	.510	5.319	.000	.628	1.592

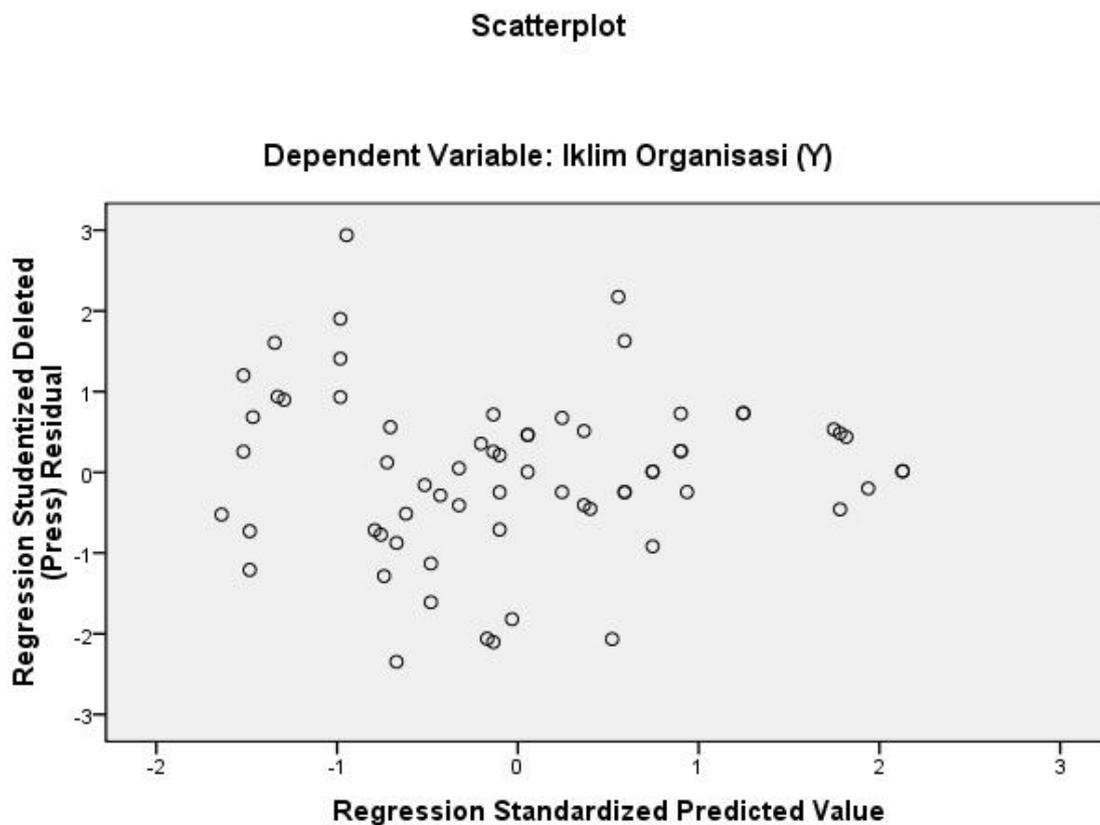
a. Dependent Variable: Iklim Organisasi (Y)

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu tidak lebih dari 5, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV.2 Uji Heteroskedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut ini adalah hasil dari uji regresi berganda yang disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel IV.10
Koefisien Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.117	4.216		.028	.978
Stres Kerja (X1)	.449	.113	.382	3.984	.000
Konflik Kerja (X2)	.548	.103	.510	5.319	.000

a. Dependent Variable: Iklim Organisasi (Y)

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan aplikasi SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 16.0 didapat :

$$\begin{aligned} 1. &= 0,117 \\ X1 &= 0,449 \\ X2 &= 0,548 \end{aligned}$$

Jadi persamaan regresi linier berganda untuk dua predictor (Stres Kerja dan Konflik Kerja) adalah :

$$Y = 0,117 + 0,449 X1 + 0,548 X2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (Stres Kerja dan Konflik Kerja) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Iklim Organisasi). variabel X2 (Konflik Kerja) memiliki kontribusi relative yang paling besar diantara kedua variabel bebas.

1. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Dengan Uji-t hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

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

keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r^2 = korelasi parsial yang ditentukan

n = jumlah sampel

kriteria pengujian :

1. Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
2. Jika nilai t hitung < t tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Iklim Organisasi

Tabel IV.11
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	.117	4.216		.028	.978
Stres Kerja (X1)	.449	.113	.382	3.984	.000
Konflik Kerja (X2)	.548	.103	.510	5.319	.000

a. Dependent Variable: Iklim Organisasi (Y)

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Untuk menghitung seberapa besar uji t terlebih dahulu harus mengetahui derajat kebebasan. Untuk menghitung derajat kebebasan dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$dk = n - 2$$

Keterangan :

dk = Derajat Kebebasan

n = Jumlah Sampel

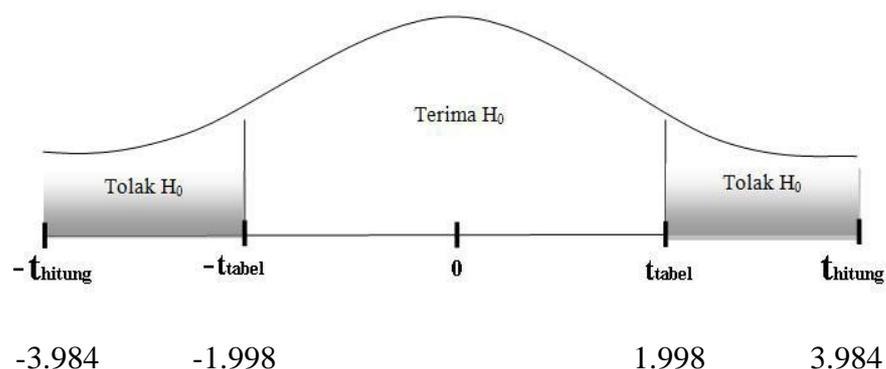
$$dk = n - 2 = 65 - 2 = 63$$

Maka, nilai derajat kebebasan uji t adalah 1,998 t-tabel, $\alpha = 0,05$. Dari pengolahan program SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 3.984$$

$$t_{tabel} = 1.998$$

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Iklim Organisasi (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3.984 > 1.998$. Dari hasil tersebut data disimpulkan bahwa Stres Kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Iklim Organisasi (Y).



Gambar IV.3
Kriteria Pengujian Hipotesis

2. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Iklim Organisasi

Tabel IV.12
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.117	4.216		.028	.978
Stres Kerja (X1)	.449	.113	.382	3.984	.000
Konflik Kerja (X2)	.548	.103	.510	5.319	.000

a. Dependent Variable: Iklim Organisasi (Y)

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Untuk menghitung seberapa besar uji t terlebih dahulu harus mengetahui derajat kebebasan. Untuk menghitung derajat kebebasan dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$dk = n - 2$$

Keterangan :

dk = Derajat Kebebasan

n = Jumlah Sampel

$$dk = n - 2 = 65 - 2 = 63$$

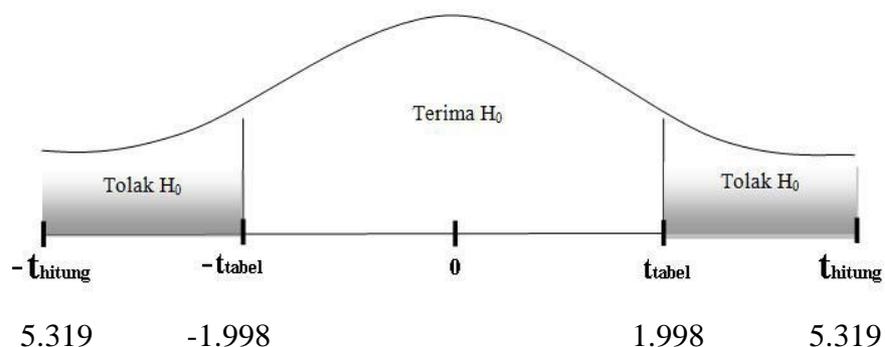
Maka, nilai derajat kebebasan uji t adalah 1,998 t-tabel, $\alpha = 0,05$. Dari pengolahan program SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 5.319$$

$$t_{tabel} = 1.998$$

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh Konflik Kerja (X2) terhadap Iklim Organisasi (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $5.319 > 1.998$. Dari hasil data

tersebut disimpulkan bahwa Konflik Kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Iklim Organisasi (Y).



Gambar IV.4
Kriteria Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV.13
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	532.844	2	266.422	55.749	.000 ^a
	Residual	296.294	62	4.779		
	Total	829.138	64			

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

b. Dependent Variable: Iklim Organisasi (Y)

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Langkah untuk melakukan uji F adalah menentukan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan menggunakan rumus:

$$dk = n - k - 1$$

Keterangan :

dk = Derajat Kebebasan

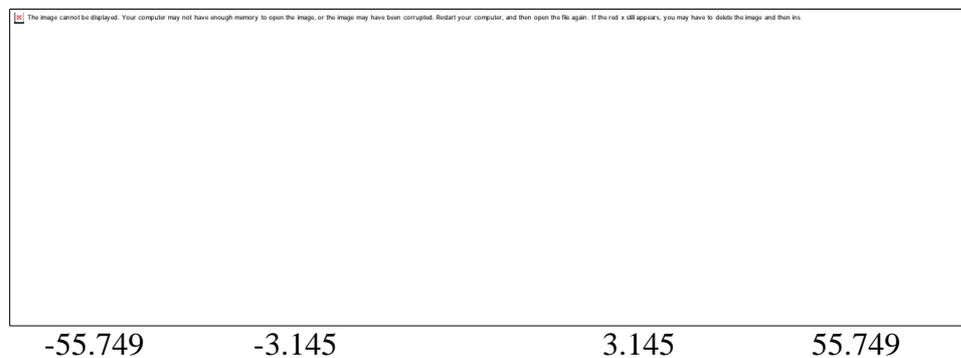
$1.$ = Jumlah Sampel

k = Variabel bebas

$$dk = 65 - 2 - 1 = 62$$

Maka, nilai derajat kebebasan uji F adalah 3,145 F_{tabel} , $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $55.749 > 3.145$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti H_0 diterima (H_0 ditolak). Berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan konflik kerja secara bersama-sama terhadap iklim organisasi PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.



Gambar IV.5
Hasil Kriteria Pengujian Nilai F

1. Koefisien Determinan

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh stres kerja (X1) dan konflik kerja (X2) terhadap iklim organisasi (Y), maka dapat diketahui uji determinan yaitu sebagai berikut :

Tabel IV.14
Koefisien Determinan (R²-Square)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.631	2.18608

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

b. Dependent Variable: Iklim Organisasi (Y)

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari tabel diatas terlihat nilai R-Square adalah sebesar 0.643 atau sama dengan 64.3%, artinya bahwa Stres Kerja dan Konflik Kerja memiliki pengaruh terhadap Iklim Organisasi sebesar 64.3% dan sisanya sebesar 35.7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (stres kerja dan konflik kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (iklim organisasi), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Iklim Organisasi

Menurut Hasibuan (2016, hal 204) stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Stres yang tidak diatasi

dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungan pekerjaan maupun diluarnya.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara stres kerja terhadap iklim organisasi diperoleh $t_{hitung} (3,984) > t_{tabel} (1,998)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 3,984 lebih besar dari 1,998 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap iklim organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wartono (2017) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap iklim organisasi, begitupun penelitian yang dilakukan Oemar (2017) terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap iklim organisasi, serta penelitian yang dilakukan Massie (2018) juga terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap iklim organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel stres kerja terhadap variabel iklim organisasi pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.

1. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Iklim Organisasi

Menurut Sopiah (2008, hal 57) konflik kerja adalah suatu proses yang dimulai bila satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif atau akan segera mempengaruhi secara negatif pihak lain, jadi jika suatu keadaan tidak dirasakan sebagai konflik maka pada dasarnya konflik itu tidak ada.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara konflik kerja terhadap iklim organisasi diperoleh thitung ($5,319$) > ttabel ($1,998$), dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai $5,319$ lebih besar dari $1,998$ menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel. 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.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maskun (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik kerja terhadap iklim organisasi, begitupun penelitian yang dilakukan Fatikhin (2017) terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja terhadap iklim organisasi, serta penelitian yang dilakukan Faradita (2017) juga terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja terhadap iklim organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel konflik kerja terhadap variabel iklim organisasi pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.

1. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Iklim Organisasi

Menurut Agustini (2011, hal 5) Iklim organisasi adalah persepsi karyawan terhadap lingkungan organisasi dimana karyawan melaksanakan pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi dalam karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Iklim kerja penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh perusahaan dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 55,749 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,145 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $55,749 \geq 3,145$, Nilai 55,749 lebih besar dari 3,145 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.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Wenur (2018) terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja dan konflik kerja terhadap iklim organisasi. Adapun nilai R-Square adalah 0,643 atau 64,3% menunjukkan sekitar 64,3% variabel Y (iklim organisasi) dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan konflik kerja terhadap iklim organisasi dan sisanya 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan konflik kerja terhadap iklim organisasi. pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.

BAB V

HASIL KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Iklim Organisasi pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.
2. Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Iklim Organisasi pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.
3. Stres Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Iklim Organisasi pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.

1. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai memperhatikan stres kerja karyawan mengenai tugas-tugas pekerjaan karyawan agar disesuaikan dengan jumlah tugas dan waktu yang tepat supaya menciptakan iklim organisasi yang baik dan tenang.
2. Sebaiknya PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai memberikan pelatihan secara periodik atau berkala mengenai konflik kerja agar para karyawan dapat mengendalikan emosinya dengan baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

1. Sebaiknya PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai untuk dapat mempertahankan nilai-nilai positif yang terkandung pada pengelolaan stres kerja dan konflik kerja yang selama ini sudah cukup baik dikelola oleh seluruh karyawan sehingga dengan demikian suasana iklim organisasi akan lebih baik dan kondusif

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Madenatera.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV Alfabeta.
- Faradita, Yesi. (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik Indo di Bontang. *E-Jurnal Administrasi Bisnis*.5 (4),44-52 .
- Fatikhin, Ferdian. (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 47 (1), 48-63.
- Hamdi, Asep Saepul, dan E. Bahrudin. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar, Irfan dan Saprinal Manurung. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan : UMSU PRESS.
- Juliandi, Azuar, Irfan, Saprinal Manurung, dan Bambang Satriawan. (2016). *Mengolah Data Penelitian Bisnis dengan SPSS*. Medan : Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Massie, Rachel Natalya. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola Lt Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 6 (2),72-81.
- Maskun. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 2(3), 34-55.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan Keduabelas. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Nasution, Muhammad. Irfan. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 7(3), 407-428.

- Oemar, Usailan. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aet Daerah Kabupaten Musi Manyuasin. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 2(2),65-89.
- Pilliangsani, Hiqmad Muharman. (2012). *A to Z Sukses Bisnis Rumahan*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Riyanto, Theo, dan Martinus Th. (2008). *Kelompok Kerja Efektif*. Yogyakarta : Kanisius.
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Satjipto, Rahardjo. (2014). *Ilmu Hukum*. Bandung : PT Citra Aditya Bakti.
- Siswandi. (2011). *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Edisi 3. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Sujarweni, V Wiratna. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : PUSTAKABARUPRESS.
- Sunyoto, Danang, dan Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : CAPS.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- Stringer, Robert. (2009). *Leadership and Organizational Climate*. Prentice Ha New Jersey.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapanbelas. Bandung : CV Alfabeta.
- Tim Penyusun. (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan : FE-UMSU.
- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik dan Stres*. Bandung : Alfabeta.
- Wartono, Tri. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Majalah Mother and Baby. *Jurnal Ilmial*.4(2),53-77.
- Wenur, Gabreila. (2018). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank. Negara Indonesia (Persero) TBK Cabang Manado. *Jurnal Emba*. 6(1), 15-28.