

## **HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN STRES KERJA PADA ANGGOTA SAT LANTAS POLRESTABES SEMARANG**

**Florenzia Putri Angelina, Ika Zenita Ratnaningsih**

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedarto SH Tembalang Semarang 50275

florenciaputriangelina@yahoo.co.id

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan stres kerja pada anggota polisi Satlantas Polrestabes Semarang. Stres kerja merupakan suatu respon fisiologis, emosional, dan tingkah laku yang dialami anggota organisasi, akibat dari ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan persepsi yang diberikan oleh individu terhadap praktek di lingkungan organisasi yang mencakup kualitas kepemimpinan, kepercayaan, komunikasi, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, tanggung jawab, imbalan yang adil, tekanan pekerjaan, kesempatan, pengendalian terhadap perilaku, struktur dan birokrasi, serta partisipasi karyawan. Subjek penelitian sejumlah 120 anggota polisi yang didapatkan dengan teknik sampling *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan dua buah skala psikologi, yaitu Skala Iklim Organisasi yang terdiri dari 32 aitem ( $\alpha = 0,915$ ) dan Skala Stres Kerja yang terdiri dari 22 aitem ( $\alpha = 0,906$ ). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasi Spearman Brown dengan nilai  $r_{xy} = -0,674$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,001$ ). Hasil menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti yaitu, terdapat hubungan negatif antara iklim organisasi dan stres kerja dapat diterima. Semakin positif iklim organisasi yang dimiliki Satlantas Polrestabes Semarang maka semakin rendah stres kerja yang dialami anggota polisi.

**Kata kunci:** iklim organisasi; stres kerja; polisi lalu lintas

### **Abstract**

This study aims to know the correlation between organizational climate with work stress on police members Sat Lantas Polrestabes Semarang. Work stress is a physiological, emotional, and behavioral response whose experienced members of the organization, as a result of a mismatch between the demands of work with the capabilities of the organization's members. Organizational climate is the perceived organizational environment practices includes leadership qualities, confidence, communication, feelings do useful work, responsibility, a fair wage, work pressures, opportunity, control of behavior, structure and bureaucracy, as well as employees participation. Subject of this study is 120 traffic police, sampling technique used simple random sampling. Data collecting using two scales, Organizational Climate Scale (32 item,  $\alpha = 0.915$ ) and Work Stress Scale (22 item,  $\alpha = 0.906$ ). Data analysis used Spearman Brown correlation ( $r_{xy} = -0.674$ ,  $p = 0.000$ , ( $p < 0.001$ )). The results indicate that the hypothesis can be accepted, there is a negative relationship between organizational climate and work stress. The more positive organizational climate which is owned Satlantas Polrestabes Semarang, the lower work stress experienced by traffic police officer.

**Keywords:** organizational climate; work stress; traffic police

### **PENDAHULUAN**

Menurut Anoraga (2001), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berkaitan pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif dalam lingkungan pekerjaan ataupun luarnya. Artinya, pekerja yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akhirnya berpengaruh pada penurunan prestasi kerja. Robbins (2008), menjelaskan stres adalah suatu kondisi dinamis ketika seorang individu dihadapkan pada peluang tuntutan atau sumber

daya yang terkait dengan apa yang dirasakan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya merusak bila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakan (Hager dalam Waluyo, 2009). Stres dapat terjadi dalam beberapa hal dalam kehidupan manusia, salah satunya adalah dalam pekerjaan. Menurut Rivai (2004), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Dari definisi yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu tekanan akibat adanya ketidakseimbangan atau ketidaksesuaian antara beban kerja yang diterima dengan kemampuan individu, sehingga mengakibatkan adanya gangguan pada kondisi emosi, fisik, dan psikologis seseorang sebagai akibat dari respons adaptif terhadap keadaan lingkungannya yang kemudian mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya atau pekerjaannya.

Fenomena stres kerja ini tidak hanya terjadi di organisasi profit seperti perusahaan saja, namun juga dapat terjadi di dalam organisasi milik pemerintahan, seperti Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI). Pekerjaan sebagai polisi merupakan pekerjaan yang memiliki tingkat stres yang tinggi dikarenakan adanya resiko menghadapi kekerasan setiap harinya. Budaya organisasi dan beban kerja merupakan hal yang menjadikan stress pada polisi (Collins & Gibbs, 2003).

Hasil riset yang dilakukan Mabes Polri menyebutkan bahwa 80% anggota polisi reserse kriminal (reskrim) dan polisi lalu lintas (Polantas), mengalami stres akibat beban atau tekanan kerja. Sejumlah kasus anggota polisi bunuh diri semakin memperkuat penelitian tersebut. *Indonesia Police Watch* (IPW) mencatat sepanjang Oktober 2015 sudah terjadi enam kasus polisi bunuh diri. Tidak hanya kasus bunuh diri, anggota polisi juga rentan terjerumus penyalahgunaan narkoba (SurabayaPagi.com, 2015).

Menurut Robbins (2008), timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa hal dari lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi stres kerja karyawan. Salah satu hal yang termasuk adalah faktor organisasi yaitu iklim organisasi dimana iklim organisasi berpengaruh pada proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Wirawan (2007), iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi kerja sama yang harmonis pada setiap anggota dalam organisasi (secara individual atau kelompok) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal anggota organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi adalah lingkungan manusia, tempat para pegawai organisasi melakukan pekerjaan (Davis & Newstrom, 2004).

Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007), mendefinisikan iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal yang dipersepsikan sebagai kondisi internal suatu organisasi dapat dirasakan dan dialami oleh anggota organisasi, yang dapat mempengaruhi perilaku individu. Faktor organisasional dan faktor sosial merupakan faktor yang membuat pekerjaan polisi mengakibatkan stres, terutama disebabkan oleh perputaran shift kerja, kurangnya waktu untuk keluarga, adanya tekanan politik dan fasilitas yang kurang memadai.

Singh, Amit, Sangeeta, dan Saurabh (2011), mengatakan iklim organisasi yang baik seperti komunikasi antar rekan kerja, dukungan dan penghargaan atasan sangat berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja telah tercapai maka akan menyebabkan motivasi kerja yang tinggi. Faktor organisasional dan faktor sosial merupakan faktor yang membuat pekerjaan polisi mengakibatkan stres, terutama disebabkan oleh perputaran *shift* kerja, kurangnya waktu untuk keluarga, adanya tekanan politik dan fasilitas yang kurang memadai. Dari hasil penelitian diketahui bahwa stres pada polisi di India lebih dipengaruhi oleh faktor organisasional daripada faktor fisik dari pekerjaan (Suresh, Anantharaman, Angusamy, & Ganesan, 2013).

Stres dalam diri seseorang dapat muncul dari berbagai faktor yang ada, salah satunya berasal dari faktor lingkungan. Di dalam organisasi tersebut terdapat kondisi lingkungan yang berpengaruh pada tingkat stres anggota atau pekerjanya. Pada penelitian yang dilakukan Suresh, Angusamy, dan Ganesan (2013), didapatkan bahwa stres lebih disebabkan oleh faktor organisasi daripada bahaya fisik dalam bekerja. Sehingga dari alasan tersebut penulis tertarik untuk meneliti tentang hubungan antara iklim organisasi dengan stres kerja pada anggota Sat Lantas Polrestabes Kota Semarang.

## **METODE**

Subjek penelitian ini adalah anggota polisi Sat Lantas Polrestabes Semarang yang berjumlah 120 polisi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Stres Kerja yang terdiri dari 22 aitem dengan koefisien reliabilitas skala 0,906 dan terdapat empat pilihan jawaban TP (Tidak Pernah), J (Jarang), S (Sering), SS (Sangat Sering). Skala Stres Kerja disusun berdasarkan gejala-gejala stres yang diungkapkan Robbins (2008). Skala Iklim Organisasi yang terdiri dari 33 aitem dengan koefisien reliabilitas skala 0,915 dan terdapat empat pilihan jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai), TS (Tidak Sesuai), S (Sesuai), SS (Sangat Sesuai). Skala Iklim Organisasi disusun berdasarkan dimensi-dimensi iklim organisasi menurut Davis & Newstrom (2004). Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu korelasi *spearman brown* dengan bantuan program analisis statistik SPSS versi 23.0.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas terhadap variabel stres kerja diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1,608 dengan signifikansi  $p=0,011$  ( $p<0,05$ ). Sementara hasil uji normalitas variabel iklim organisasi diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1,458 dengan signifikansi  $p=0,029$  ( $p<0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data stres kerja maupun iklim organisasi memiliki distribusi tidak normal. Uji linearitas hubungan antara variabel stres kerja dengan iklim organisasi menghasilkan nilai koefisien  $F=109,533$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p<0,001$ ). Hasil tersebut menunjukkan hubungan antara kedua variabel penelitian adalah linear. Karena adanya salah satu uji asumsi yang tidak terpenuhi, maka peneliti menggunakan uji korelasi *Spearman Brown* yang bersifat nonparametrik.

Hasil dari uji hipotesis dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Spearman Brown*, dapat diketahui bahwa *correlation coefficient* (koefisien korelasi) dari variabel iklim organisasi dengan variabel stres kerja adalah ( $r = -0,674$ ) dengan nilai  $p=0,000$  ( $p<0,001$ ). Koefisien korelasi yang bernilai negatif tersebut mengindikasikan adanya hubungan negatif antara variabel iklim

organisasi dengan variabel stres kerja. Semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin rendah stres kerja dan sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka akan semakin tinggi stres kerja.

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *Spearman Brown* diperoleh angka koefisien korelasi sebesar  $-0,674$ . Hasil negatif pada koefisien korelasi menunjukkan semakin tinggi iklim organisasi maka semakin rendah stres kerjanya, dan sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka akan semakin tinggi stres kerja. Koefisien korelasi tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa adanya hubungan negatif antara iklim organisasi dengan stres kerja pada anggota Sat Lantas Polrestabes Semarang diterima. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa stres kerja pada polisi Sat Lantas Polrestabes Semarang pada kategori rendah yaitu  $56,6\%$  dan iklim organisasi Sat Lantas Polrestabes Semarang berada pada kategori positif, yakni sebesar  $83,3\%$ .

Anggraeiny, Yehezkiel, & Masjaya (2013), menjelaskan apabila iklim organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi itu baik, maka anggota organisasi akan menanggapi dengan positif sehingga akan meningkatkan kinerja. Iklim organisasi yang baik akan memberikan dampak yang positif terhadap karyawan itu sendiri, seperti kepuasan kerja dan komitmennya terhadap organisasi. Tetapi apabila karyawan merasa iklim organisasi yang dirasakannya tidak baik maka karyawan akan merasakan tidak nyaman dalam bekerja, cemas dan tertekan selama bekerja sehingga karyawan tersebut akan mengalami stres kerja.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa stres kerja anggota Sat Lantas Polrestabes Semarang berada pada kategori rendah, yakni sebesar  $56,6\%$ . Diketahui rata-rata masa kerja polisi Lantas selama 13 tahun, hal tersebut menunjukkan bahwa anggota polisi telah cukup lama bekerja sehingga telah semakin menikmati rutinitas pekerjaan dan telah beradaptasi dengan baik dengan lingkungan kerjanya, meliputi semua bentuk pekerjaan yang harus diselesaikan setiap hari. Penelitian yang dilakukan Nugrohoseno dan Eka (2014), menyatakan tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja, hal ini terjadi karena karyawan dengan masa kerja lebih lama cenderung mempunyai kemampuan dan pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaannya dibandingkan karyawan yang mempunyai masa kerja lebih pendek.

Penelitian yang dilakukan Sharma (2013), bahwa polisi diidentifikasi sebagai profesi yang memiliki tingkat stres tertinggi karena sifat pekerjaannya, jam kerja yang panjang, berhubungan hal-hal yang darurat dan aturan kerja yang baku, namun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat stres kerja pada polisi Lantas Polrestabes Semarang, namun dalam taraf yang rendah.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara iklim organisasi dengan stres kerja pada anggota polisi Sat Lantas Polrestabes Semarang. Semakin positif iklim organisasi maka akan semakin rendah stres kerja. Sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi maka stres kerja akan semakin tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2001). *Psikologi kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anggraeiny, R., Yehezkiel, & Masjaya. (2013). Pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada UPTP pengembangan produktivitas daerah Disnakertrans provinsi Kalimantan Timur. *e-journal Administrative Reform*, 1(3), 680-693.
- Collins, A. & Gibbs, A. C. C. (2003). Stress in police officers: A study of the origins, prevalence and severity of stress-related symptoms within a county police force. *Occupational Medicine*, 53(4), 256-264. doi: 10.1093/occmed/kqg061.
- Davis, K. & Newstorm, J. W. (2004). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Nugrohoseno, D. & Eka, C. N. (2014). Hubungan usia, masa kerja dan beban kerja dengan stress kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 489-501.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins, S. P (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sharma, P. (2013). A study or organizational climate and stress of police personel. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Schiencs*, 2(2), 212-230.
- Singh, R. R., Amit, C., Sangeeta, A., & Saurabh, K. (2011). Impact of organisational climate on job satisfaction a-comparative study. *International Journal of Computer Science and Management Studies*, 11, 9-18.
- SurabayaPagi.com. (2015). Banyak anggota bunuh diri, bukti polisi stres. Diakses dari <http://www.surabayapagi.com/index.php?read=Banyak-Anggota-Bunuh-Diri,-Bukti-Polisi-Stres;3b1ca0a43b79bdfd9f9305b812982962f7401f75719876c4017b0d84bc3aa36f>, pada 25 januari 2016.
- Suresh, R. S., Anantharaman, R. N., Angusamy, A., dan Ganesan, J. (2013). Sources of job stress in police work in a developing country. *International Journal of Business and Management*, 8(13), 102-110.
- Waluyo, M. (2009). *Psikologi teknik industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan iklim organisasi: Teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.