

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stress kerja

1. Pengertian Stress Kerja

Perkataan stress berasal dari bahasa latin *Stingere*, yang digunakan pada abad XVII untuk menggambarkan kesukaran, penderitaan dan kemalangan. “Stress adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang” (Hariandja, 2002).

Stress adalah respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Kesimpulan di atas menunjukkan adanya kondisi tertentu dalam lingkungan yang merupakan sumber potensial bagi munculnya stres. Bagaimana bentuk stress yang dihayati tergantung dari karakteristik yang unik dari individu yang bersangkutan serta penghayatannya terhadap faktor-faktor dari lingkungan yang potensial memunculkan stress padanya, walaupun hampir setiap kelompok orang dihadapkan pada jenis atau kondisi stress yang serupa, tetapi hal ini akan menghasilkan reaksi yang berbeda, bahkan dalam menghadapi jenis stress atau kondisi yang sama setiap individu dapat berbeda-beda pola reaksinya

(Tunjungsari, 2011).

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2008). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya.

Berry & Hoston (dalam Fatmawati, 2013) mengemukakan bahwa dalam teori *General Adaption Syndrome* (GAS), stress merupakan reaksi pertahanan tubuh terhadap stressor dan tahapnya adalah sebagai berikut:

a. Reaksi alarm awal

Pada tahap ini tubuh merasa melakukan reaksi melalui perubahan system syaraf dan hormonal yang disebut *fight-or-flight reaction*. Apabila stress dapat diatasi maka tubuh kembali normal namun apabila yang terjadi sebaliknya maka individu akan mengalami tahap selanjutnya.

b. Tahap perlawanan

Pada tubuh tampak telah kembali normal, namun terdapat tanda-tanda lain yang menunjukkan masih adanya perlawanan.

c. Tahap kelelahan

Tahap ini menunjukkan bahwa masih berada dalam kondisi stres sehingga dapat menyebabkan individu kelelahan fisik atau sakit dan akhirnya apabila stress terus berlanjut akan menyebabkan kematian.

National Safety Council (dalam Fatmawati, 2013) menggolongkan stress menjadi 2 jenis, yaitu:

a. (*Eusstres*) Stress baik

Merupakan segala situasi dan kondisi apapun yang menurut anda dapat memotivasi atau memberikan inspirasi.

b. (*Disstres*) Stress buruk

Merupakan stress yang membuat anda menjadi mudah marah, tegang, bingung, cemas, merasa bersalah dan kewalahan. Stress buruk terbagi menjadi 2 stres akut dan stress kronik.

Pada karyawan juga sering kali mengalami stress. Stress pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Menurut Saam dan Wahyuni (2012) stres kerja adalah ketidakmampuan individu dalam memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaannya sehingga ia merasa tidak nyaman dan tidak senang. Sedangkan menurut Baron & Greenberg dalam Ratna (2010), mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya.

Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2008).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah respon individu terhadap pekerjaan yang tidak mampu dilakukan pegawai sehingga pegawai merasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya.

2. Penyebab stress kerja

Menurut Cooper dalam Saam dan Wahyuni (2012) sumber stress kerja adalah kondisi pekerjaan, masalah peran, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir dan struktur organisasi. Kondisi pekerjaan yang berpotensi sebagai sumber stres karyawan adalah:

- a. kondisi kerja yang buruk seperti ruang kerja yang sempit, tidak nyaman, panas, gelap kotor pengap, berisik dan padat.
- b. kelebihan beban secara kualitatif artinya pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga ia merasa kesulitan menyelesaikannya yang menyita kemampuan kognitif dan kolektif
- c. pekerjaan yang tidak lagi menantang, tidak lagi menarik bagi yang bersangkutan sehingga timbul kebosanan, ketidakpuasan dan ketidaksenangan. Kondisi seperti ini disebut dengan istilah *deprivational stress*.
- d. pekerjaan beresiko tinggi, artinya berbahaya bagi keselamatan seperti pekerja tambang, pekerja pertambangan minyak lepas pantai, pemadam kebakaran, pekerjaan *cleaning service* gedung-gedung bertingkat dan pekerja bangunan bertingkat.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2008) berpendapat bahwa: “Penyebab stress kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja”.

Handoko (2008) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerjayang sering menyebabkan stress bagi para karyawan , diantaranya adalah:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Kemenduaan peranan
7. Frustrasi
8. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
9. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
10. Berbagai bentuk perusahaan.

Luthan (2006) menjelaskan bahwa stress tidak secara otomatis buruk bagi karyawan perseorangan atau kinerja organisasi mereka. Dalam kenyataannya, secara umum diketahui bahwa tingkat stress yang rendah

dapat meningkatkan kinerja dan peningkatan aktivitas, perubahan dan kinerja yang baik.

Antesenden stress sering disebut juga dengan stress yang mempengaruhi karyawan penyebabnya berasal dari luar dan dalam organisasi, dari kelompok yang dipengaruhi karyawan dan dari karyawan itu sendiri. Terdapat 4 jenis stressor yang mempengaruhi stress kerja yaitu:

a. Stresors Di luar Organisasi

Stresors yang berasal dari variabel organisasi mencakup: perubahan sosial/individu, globalisasi, keluarga, relokasi, kondisi ekonomi, dan keuangan, ras, dan kelas, serta kondisi tempat tinggal/masyarakat

b. Stresors Organisasi

Selain stresors potensial yang terjadi diluar organisasi, terjadi juga stresors yang berhubungan dengan organisasi itu sendiri. Meskipun organisasi terbentuk dari kelompok dan individu, terdapat dimensi yang lebih makrolevel, khususnya pada organisasi yang terdapat stresors di dalamnya, stresors makro level dapat dibedakan menjadi:

1. Kebijakan dan strategi administratif
2. Struktur dan desain organisasi
3. Proses organisasi
4. Kondisi kerja

c. Stresor Tingkat Individu

Individual stresor adalah stresor yang berkaitan secara langsung dengan tugas-tugas kerja seseorang. Meliputi: tuntutan pekerjaan, beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kerepotan sehari-hari, pengendalian yang di rasakan atas peristiwa yang muncul dalam lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan.

d. Stresor Tingkat Kelompok

Setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok-kelompok. Karakteristik kelompok dapat menjadi stresor yang kuat bagi beberapa individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa memperbaiki hubungan yang baik antara anggota suatu kelompok kerja merupakan faktor utama dalam kehidupan individu yang baik. Hubungan yang jelek termasuk kepercayaan yang rendah, dukungan rendah, minat yang rendah dalam menanggapi dan mencoba untuk menghadapi masalah yang dihadapi kepada pekerja. Bahwa ketidakpercayaan dari mitra kerja secara positif berkaitan dengan ambiguitas peran, kesenjangan komunikasi di antara orang-orang, dan kepuasan kerja yang rendah.

Sheridan dan Radmacher (dalam Fatmawati, 2013) menyebutkan 3 faktor penyebab stress kerja yaitu:

a. Faktor lingkungan

Merupakan global yang terjadi dimasyarakat. Kondisi global penyebab stress kerja diantaranya ketidakpastian ekonomi, berupa daur bisnis,

ketidakpastian politik dan ketidakpastian teknologi yang dapat menyebabkan ketrampilan dan pengalaman karyawan menjadi pengguna dalam waktu yang singkat.

b. Faktor organisasional

Merupakan kondisi-kondisi didalam organisasi yang dapat menimbulkan stres kerja antara lain:

1. Kondisi intrinsik pekerjaan
2. Karakteristik peran
3. Karakteristik lingkungan social
4. Lingkungan organisasi
5. Karakteristik fisik lingkungan kerja

c. Faktor individual

Merupakan semua hal yang terdapat dalam kehidupan pribadi individu diluar pekerjaan, seperti masalah keluarga, masalah ekonomi dan karakteristik kepribadian karyawan yang rentan terhadap stress.

Berdasarkan uraian-uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penyebab stress kerja antara lain: faktor dari dalam organisasi, faktor dari luar organisasi dan faktor dari individu.

4. Aspek Stress Kerja

Konsekuensi stress yang muncul lewat berbagai stressor dapat dibagi menjadi 3 kategori umum yaitu: (Robbins, 2006)

1) Gejala Fisiologis

Sebagian besar perhatian dini atas stress dirasakan pada gejala fisiologis. Hasil riset yang dilakukan memandu pada kesimpulan bahwa stress dapat menciptakan perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

Hubungan antara stress dan gejala fisiologis tertentu tidaklah jelas. Kalau memang ada, pasti hanya sedikit hubungan yang konsisten ini terkait dengan kerumitan gejala-gejala dan kesulitan untuk secara obyektif mengukurnya. Tetapi yang lebih relevan adalah fakta bahwa gejala fisiologis mempunyai relevansi langsung yang kecil sekali bagi perilaku organisasi.

2) Gejala Psikologis

Stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang berakibat dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, dimana dampak ketidakpuasan memiliki dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress. Menurut penelitian membuktikan bahwa orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda, konflik ditempat kerja, tidak adanya kejelasan dalam pekerjaan, wewenang, tanggung jawab, dan beban kerja sehingga Stress dan ketidakpuasan akan mengikat.

3) Gejala Perilaku

Gejala stress yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Beehr dan Newman (1978) mengemukakan tiga aspek stress kerja yaitu aspek psikologis, aspek fisik dan perilaku. Masing-masing aspek dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Aspek psikologis, memiliki indikator:
 1. Kecemasan, ketegangan
 2. Bingung, marah sensitif
 3. Memendam perasaan
 4. Komunikasi tidak efektif, menurunnya fungsi intelektual
 5. Mengurung diri, ketidakpuasan bekerja
 6. Depresi, kebosanan, lelah mental
 7. Merasa tersaing dan mengasingkan diri, kehilangan daya konsentrasi
 8. Kehilangan spontanitas dan kreativitas
 9. Kehilangan semangat hidup, menurunnya harga diri dan rasa percaya diri
- b. Aspek fisik, memiliki indikator:
 1. Menunda atau menghindari pekerjaan atau tugas
 2. Meningkatnya sekresi adrenalin dan non adrenalin

3. Gangguan gastrointestinal, missal lambung
 4. Mudah terluka, kematian, gangguan kardiovaskuler
 5. Lebih sering berkeringat, gangguan pada kulit
 6. Kepala pusing, migraine, kanker
 7. Ketegangan otot, problem tidur
- c. Aspek perilaku, memiliki indikator:
1. Menunda atau menghindari pekerjaan atau tugas
 2. Penurunan produktifitas dan prestasi kerja
 3. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk
 4. Munculnya perilaku sabotase
 5. Meningkatnya frekuensi absensi
 6. Perilaku makan tidak normal
 7. Kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan
 8. Kecenderungan perilaku yang beresiko tinggi seperti ngebut, berjudi
 9. Meningkatnya agresifitas dan kriminalitas
 10. Penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga atau teman
 11. Kecenderungan bunuh diri

Menurut Schultz dan Robbins (dalam Wulandari, 2013), aspek-aspek stress kerja, meliputi:

- a. Aspek fisiologis, hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stress antara lain adalah , sakit kepala, pusing, pening, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, susah buang air besar, gatal-gatal pada kulit, tegang, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energy dan lain-lain.
- b. Aspek psikologis yang mencakup sedih, depresi, mudah menangis, hati merana, mudah marah, panas, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun, merasa tidak aman, terlalu peka, mudah tersinggung, marah-marah, mudah menyerang, bermusuhan dengan orang lain, tegang, bingung, meredam perasaan, komunikasi tidak efektif, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreatifitas dan kehilangan semangat hidup.
- c. Aspek perilaku yang mencakup kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk, sabotase, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek stress kerja terdiri dari aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku.

B. Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antara individu yang berlaku dalam suatu organisasi melalui beberapa komponen tertentu (Houser dalam Mayenpanjuh, 2008). Sedangkan menurut Steers (1985) iklim organisasi adalah sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi, yang dilakukan secara sadar atau tidak dan yang dianggap mempengaruhi tingkah laku

Menurut Umstot (dalam Idrus, 2006) iklim organisasi merupakan salah satu cara untuk mengukur budaya organisasi, dan iklim organisasi itu sendiri dimaknai sebagai cara karyawan memahami lingkungan organisasinya. Umstot berpendapat bahwa faktor tertentu dapat penting pada organisasi tertentu, namun tidak memiliki makna yang berarti pada organisasi lain.

Sedangkan menurut Nitisemito (1996) iklim organisasi adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Iklim organisasi sebagian besar ditentukan oleh sikap manajemen terhadap organisasi serta bagaimana hubungan antara karyawan dan antar kelompok dalam suatu organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah susanakerja yang dirasakan dan dipahami oleh karyawan

dan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

2. Faktor-faktor penentu iklim organisasi

Disadari bahwa satu iklim organisasi tidak dapat begitu saja terjadi dengan sendirinya. Dalam hal ini ada beberapa faktor penentu terjadinya iklim organisasi. Steers (1985) mengemukakan setidaknya ada 4 (empat) komponen yang menentukan satu iklim organisasi, yaitu struktur kebijakan organisasi, teknologi, lingkungan luar, kebijakan dan praktek manajemen.

a. Struktur kebijakan organisasi,

Yang dimaksud adalah semakin tinggi tingkat sentralisasi, formalisasi dan ketatnya orientasi pada peraturan akan semakin kaku lingkungan organisasi, sehingga akan menimbulkan ketertutupan dan bahkan kadang disertai kondisi ancaman. Sebaliknya semakin besar otonomi dan kebebasan menentukan tindakan sendiri yang diberikan pada individu dan semakin banyak perhatian pihak menejer yang ditujukan pada para pegawainya, akan semakin baik iklim kerjanya. Baiknya iklim organisasi tersebut ditunjukkan dengan adanya sikap keterbukaan, penuh kepercayaan dan tanggungjawab.

Terkait dengan komponen pertama lainnya adalah ukuran (besar) organisasi dan posisi kerja individu dalam hirarki kepemimpinan. Organisasi yang kecil selalu mempunyai iklim yang lebih terbuka, saling mempercayai dan saling bergantung, sedangkan organisasi yang besar justru sebaliknya.

b. Teknologi yang digunakan dalam organisasi.

Teknologi yang rutin cenderung menciptakan iklim yang berorientasi pada peraturan dengan tingkat kepercayaan serta kreativitas yang rendah. Sebaliknya, teknologi yang lebih dinamis dan berubah-ubah akan menjurus kepada komunikasi yang terbuka, kepercayaan, kreativitas dan penerimaan tanggungjawab pribadi untuk penyelesaian tugas yang tinggi.

c. Lingkungan luar organisasi.

Pendapat ini berasumsi bahwa peristiwa atau faktor dari luar yang secara khusus berkaitan dengan pegawai diduga mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasi. Contoh untuk komponen ini salah satunya adalah kondisi krisis moneter seperti yang pernah terjadi di Indonesia, karena kondisi ini banyak organisasi yang harus mem-PHK para karyawannya. Pada sisi lain, dengan adanya PHK terhadap teman sekerjanya, mereka yang masih tinggal cenderung merasakan iklim yang ada di organisasinya cenderung “mengancam”, sehingga memunculkan situasi yang tidak ada kehangatan, lemahnya dukungan, rendahnya motivasi kerja karyawan.

d. Kebijakan dan praktek manajemen yang dilakukan organisasi.

Seorang manajer yang lebih banyak memberikan umpan balik, otonomi dan identitas pekerjaan para pegawainya tampaknya lebih berhasil menciptakan iklim organisasi yang berorientasi pada prestasi. Di pihak lain manajer yang menekankan pada peraturan justru

menjadikan pegawai memiliki sikap tidak bertanggungjawab.

Sedangkan menurut Robbins (2006) secara detil menjelaskan beberapa hal yang dinyatakan sebagai faktor-faktor iklim organisasi yaitu:

- a. *Individual initiative*, yaitu tingkat tanggung jawab dan kemandirian yang dimiliki tiap anggota;
- b. *Risk tolerance*, yaitu tingkat resiko yang boleh atau mungkin dipikul oleh anggotanya untuk mendorong mereka menjadi agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko;
- c. *Integration*, yaitu tingkat unit-unit kerja dalam organisasi yang mendorong untuk beroperasi dalam koordinasi yang baik;
- d. *Management support*, yaitu tingkat kejelasan komunikasi, bantuan dan dukungan yang disediakan manajemen terhadap unit kerja di bawahnya;
- e. *Control*, yaitu sejumlah aturan/peraturan dan sejumlah pengawasan yang digunakan untuk mengtur dan mengawasi perilaku karyawan;
- f. *Identity*, yaitu tingkat identifikasi diri tiap anggota organisasi secara keseluruhan melebihi group kerja atau bidang profesi masing-masing;
- g. *Rewards*, yaitu tingkat alokasi dan penghargaan (promosi jabatan dan honor) berdasarkan kinerja pegawai sebagai lawan dari senioritas, anakmas dan lain-lain;
- h. *Conflict tolerance*, yaitu tingkat toleransi terhadap konflik dan

kritik keterbukaan yang muncul dalam organisasi;

- i. *Communications pattered*, yaitu tingkat keterbatasan komunikasi dalam organisasi yang sesuai otorisasi pada hirarki formal.

3. Aspek-aspek iklim organisasi

Menurut Kolb & Rubin (dalam Robbin, 2006) terdapat tujuh aspek yang dapat mengidentifikasi iklim organisasi dalam suatu perusahaan yaitu:

a. Konformitas

Konformitas terbentuk karena adanya perasaan yang sama di antara para karyawan mengenai banyaknya peraturan, prosedur dan hukum dalam menjalankan pekerjaan.

b. Tanggung jawab

Setiap anggota dalam organisasi atau karyawan memiliki tanggung jawab masing-masing untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

c. Standar

Tekanan dari organisasi pada kualitas tampilan serta membuat produknya terkenal, membuat karyawan merasa tertantang untuk menjalankan komitmen.

d. Imbalan

Perasaan dari karyawan, bahwa kerja keras karyawan pasti akan diketahui dan mendapatkan imbalan yang pantas atas usahanya.

e. Kejelasan organisasi

Perasaan para karyawan bahwa perusahaan, terorganisir dengan baik serta memiliki tujuan yang jelas.

f. Dukungan dan Kehangatan

Persahabatan di antara seluruh anggota organisasi merupakan nilai yang sangat penting untuk membuat hubungan yang baik dalam lingkungan kerja.

g. Kepemimpinan

Karyawan menerima kepemimpinan yang ada dalam perusahaan dan segala keputusannya. Karyawan menyadari bahwa terpilihnya seorang pemimpin pasti berdasarkan keahlian yang dimilikinya.

Mengacu pada pendapat Housser dan La Fallette dalam Mayenpanjuh (2008) variabel iklim organisasi diukur dari:

- a. Pretek pengambilan keputusan, yaitu proses mengambil kebijaksanaan operasional untuk menjalankan tugas dan fungsi bank.
- b. Arus komunikasi, yaitu mengalirnya arus informasi yang menggambarkan komunikasi antar karyawan dengan manajemen.
- c. Kondisi yang mendukung, yaitu suasana hubungan kerja yang sehat.

Menurut Stringer (dalam Mayenpanjuh, 2008) terdapat enam aspek yang dapat mengidentifikasi iklim organisasi dalam suatu perusahaan yaitu:

- a. Struktur. Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai

peran dan tanggung jawab mereka, meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.

- b. Standar-standa, mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya, meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan.
- c. Tanggung jawab, merefleksikan perasaan bahwa karyawan menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain, meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Pengakuan, Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaan dengan baik, meliputi imbalan atau upah yang diterima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.
- e. Dukungan, merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku di kelompok kerja, meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.
- f. Komitmen, merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi, meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian-uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek iklim organisasi terdiri dari: struktur, standar-standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan dan komitmen.

C. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Stress kerja Pada Karyawan

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan (Ghaffar, 2012).

Stress kerja merupakan perwujudan dari beban kerja yang berlebihan. Hasil penelitian Widjaja (dalam Dhania, 2010) menemukan bahwa beban pekerjaan yang terlalu sulit untuk dikerjakan dan teknologi yang tidak menunjang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik sering menjadi sumber stres bagi karyawan.

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara music dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Nitisemito dalam Septianto, 2010).

D. Kerangka Pemikiran

Dalam bank BRI Cabang Purwokerto terdapat permasalahan dalam iklim organisasi khususnya pada karyawan bagian marketing, hal ini muncul akibat tekanan target yang harus di penuhi setiap tahunnya sebesar 2,4 milyar yang berakibat karyawan bersaing memperebutkan nasabah serta wilayah kerja.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



E. Hipotesis

Dari uraian di atas, penulis mengajukan hipotesis bahwa ada hubungan antara iklim organisasi dengan stress kerja pada karyawan Bank BRI Cabang Purwokerto.