

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN STRES PADA TARUNA TINGKAT I AKADEMI KEPOLISIAN SEMARANG

Firda Nur Rizqia, Jati Ariati

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

firdanurizqia93@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan stres pada taruna tingkat I Akademi Kepolisian Semarang. Populasi pada penelitian ini adalah taruna tingkat I Akademi Kepolisian Semarang. Sampel dari penelitian ini merupakan taruna tingkat I sejumlah 165 orang yang diambil menggunakan teknik *cluster random sampling*. Pengumpulan data menggunakan dua buah skala psikologi yaitu Skala Budaya Organisasi (25 aitem, $\alpha = 0,926$) dan Skala Stres (34 aitem, $\alpha = 0,924$). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,688$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$) yang berarti terdapat hubungan negatif antara budaya organisasi dengan stres. Hal ini berarti semakin budaya organisasi dipersepsikan secara positif, semakin rendah tingkat stres yang dialami. Budaya organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 47,3% terhadap tingkat stres yang dialami.

Kata Kunci: budaya organisasi; stres; taruna tingkat I

Abstract

The aims of this study are to determine relationship between organizational culture and stress among first-grade cadets of Semarang Police Academy. The population in this study was first-grade cadets of Semarang Police Academy. The sample in this study amount to 165 cadets which taken by using a cluster random sampling technique. Data collection using two psychology scales, the Organizational Culture Scale (25-item valid, $\alpha = 0,926$) and the Stress Scale (34-item valid, $\alpha = 0,924$). The data were obtained based on the simple linear regression analysis. The result showed that -0.688 was a coefficient correlation with $p = 0.000$ ($p < 0.001$) that indicate a negative relationship between organizational culture and stress. The higher organization culture perceived by, the lower stress are experienced. Organizational culture giving effective contribution to stress experienced by 47,3%.

Key Word: organizational culture; stress; first-grade cadets.

PENDAHULUAN

Istilah distres mengacu pada penderitaan fisik maupun psikologis yang diakibatkan oleh stres berkepanjangan atau berulang-ulang (Nevid, Rathus, & Greene, 2005). Distres memberikan efek yang tidak menyenangkan bahkan dapat mengakibatkan kematian. Senada dengan pernyataan tersebut, Stephen (2014), mengatakan bahwa stres akut merupakan penyebab utama dari kasus kematian mendadak, terutama pada orang muda yang sehat dengan tidak ada bukti penyakit jantung. Dalam situs yang berbeda, stres juga disebut-sebut memiliki hubungan dengan enam penyebab utama kematian, yakni penyakit jantung, kanker, penyakit paru-paru, kecelakaan, sirosis hati, dan bunuh diri (Grohol, 2015). Secara tidak langsung menyatakan bahwa stres merupakan pembunuh nomor satu dalam kehidupan manusia.

Di Australia, angka stres pada dewasa muda (18-35 tahun) dilaporkan berada pada level yang lebih tinggi dibanding generasi yang lebih tua (Casey & Liang, 2014). Sebanyak 48 % dari penyebab stres pada dewasa muda merupakan isu-isu yang berkaitan dengan pendidikan (Casey & Liang, 2014). Pada kalangan siswa dari pendidikan tingkat lanjut, stres banyak ditemui pada tingkat pertama (Ross, Niebling, & Heckert, 1999). Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan pada taruna tingkat empat dan dua. Pada wawancara tersebut, dihasilkan bahwa tingkat satu merupakan tingkat yang dinilai paling sulit dan berpotensi menimbulkan distres. Hal

tersebut dikarenakan pada tingkat satu, taruna harus mengalami masa-masa penyesuaian diri misalnya penyesuaian dari kehidupan sipil ke kehidupan militer yang penuh dengan aturan. Selain itu, para taruna juga dituntut untuk dapat menjalankan tiga pendidikan dasar di Akademi Polisi (Akp) yaitu akademik, pelatihan, dan pengasuhan dengan baik.

Ada banyak stresor yang berada di sekitar individu, diantaranya keluarga dan masyarakat, dimana baik secara langsung maupun tidak langsung, individu akan terlibat dalam organisasi-organisasi (Sarafino & Smith, 2011). Organisasi didefinisikan sebagai kesepakatan sosial yang dapat bersifat membatasi, namun juga dirancang untuk memberikan kesempatan bagi pemenuhan diri dan sarana berekspresi individu, tergantung pada bagaimana organisasi dirancang dan dijalankan (Buchanan & Huczynski dalam Middleton, 2002). Menurut Madu (2011), dalam penelitiannya, untuk menjadi besar, penting bagi sebuah organisasi untuk mempertahankan kinerja dan daya saing, hal tersebut dapat diwujudkan salah satunya dengan budaya organisasi.

Menurut pemaparan Jex, Sliter, & Britton (2014), secara konseptual budaya organisasi kemungkinan berpengaruh terhadap stres dan kesejahteraan anggotanya, seperti seberapa besar budaya organisasi berarti bagi anggota, atau jenis organisasi apa yang dapat mengurangi level stres dan meningkatkan kesejahteraan anggota. Namun, konsep tersebut belum disertai bukti empirik yang memadai. Selain karena kurangnya penelitian mengenai budaya organisasi, stres, dan kesejahteraan anggota, kurangnya kesatuan mengenai dimensi budaya organisasi yang berpengaruh terhadap stres dan kesejahteraan anggota juga menjadi salah satu penyebabnya.

Penelitian mengenai budaya organisasi biasanya dikaitkan dengan variabel-variabel seperti kinerja (Suyasa & Coawanta, 2004), komitmen (Munizu, 2010), prestasi (Mansor & Tayib, 2010), dan kepuasan kerja (Poriyah & Diahsari, 2011). Sementara penelitian mengenai budaya organisasi dengan stres sendiri umumnya terfokus pada bidang industri.

Pemaparan diatas menunjukkan kurangnya sorotan pada penelitian mengenai budaya organisasi dan stres dalam organisasi pendidikan yang menempatkan siswa didik sebagai subjek, serta adanya kaitan antara budaya organisasi dengan stres. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menguji secara empiris ada tidaknya hubungan antara budaya organisasi dan stres pada Taruna Akademi Kepolisian Semarang.

Sarafino & Smith (2011, hal. 56) mendefinisikan stres sebagai:

“The circumstance in which transactions lead a person to perceive a discrepancy between the physical or psychological demands of a situation and the resources of his or her biological, psychological, or social systems”.

“Resources” yang dimaksud merupakan sumber biopsikososial seseorang yang dibutuhkan untuk mengatasi kejadian atau keadaan yang sulit. Sumber daya yang dimiliki seseorang sifatnya terbatas, maksudnya ketika seseorang merasakan sebuah tekanan, maka hal tersebut akan berdampak pada tiga sistem, yaitu biologis, psikologis, dan sistem sosial, dimana ketiga sistem tersebut akan tertekan dan menjadi kelelahan. Inilah mengapa seseorang dapat menjadi sakit ketika mengalami stres. Kata “*demands of a situation*” merujuk pada jumlah sumber daya yang dibutuhkan ketika stresor muncul. Kata “*discrepancy*” muncul ketika terdapat ketidakcocokan antara tuntutan terhadap situasi dan sumber daya yang dimiliki seseorang. *Discrepancy* dapat berupa tuntutan yang berlebih atau sebaliknya, sumber daya yang berlebih. “*Transaction*” yang dimaksud merupakan sebuah proses berkesinambungan (sumber daya – tuntutan – kesenjangan), melibatkan interaksi antara seseorang dengan lingkungannya dan saling memengaruhi satu sama lain.

Lazarus (Morrison & Bennet, 2009), mendefinisikan stres sebagai proses dinamis antara individu dengan lingkungan. Lingkungan menyediakan sumber-sumber yang berpotensi menyebabkan stres (stresor), namun seberapa besar stresor tersebut memiliki pengaruh lebih disebabkan pada bagaimana individu mempersepsikan stresor tersebut. Oleh karena itu, setiap individu memiliki tingkat stres yang berbeda-beda terhadap satu stresor.

Dalam bukunya, Sanderson (2013), menyatakan bahwa stres secara tipikal merujuk pada pengalaman terhadap kejadian-kejadian besar atau persepsi mengenai kurangnya sumber daya dalam mengatasi kejadian tersebut. Sementara Coon & Mitterer (2007), mendefinisikan stres sebagai sebuah kondisi mental dan fisik yang muncul ketika seseorang menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan lingkungannya. Stres memiliki kaitan yang erat dengan tekanan. Individu mengalami stres akibat adanya perasaan tertekan. Perasaan ini muncul ketika individu dihadapkan dengan permintaan dan harapan diluar kendalinya. Bukan hanya kejadian atau pengalaman buruk saja yang dapat menyebabkan stres, namun juga pengalaman positif. Lazarus & Folkman (Bartlett, 2002), mendefinisikan stres sebagai hubungan tertentu antara individu dan lingkungan yang dinilai oleh individu tersebut sebagai tuntutan yang melebihi kemampuannya dan membahayakan kesejahteraan. Berdasarkan dengan beberapa pengertian tersebut, maka definisi stres dapat disimpulkan menjadi suatu respon mental dan fisik yang dapat membahayakan kesejahteraan sebagai akibat dari situasi-situasi yang menuntut ketika individu beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Budaya organisasi merupakan cerminan dari nilai-nilai, keyakinan, dan sikap yang dipakai bersama oleh para anggotanya (Hellriegel & Slocum, 2011). Schermerhorn dkk (2010), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem perilaku, nilai, dan keyakinan bersama yang berkembang di dalam organisasi dan menjadi pedoman berperilaku bagi para anggotanya.

Budaya organisasi merepresentasikan persepsi umum yang dipegang anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah sistem bermakna yang dipegang oleh anggota organisasi dan merupakan pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2013). Schein (dalam Rogelberg, 2007), mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dasar, terutama asumsi bawah sadar yang dibagikan oleh setiap anggota organisasi. Asumsi dasar tersebut dipelajari dari waktu ke waktu sehingga perilaku yang dihasilkan efektif untuk mengatasi isu-isu organisasi dengan menyesuaikan pada lingkungan eksternal atau mengintegrasikan konflik internal (Robbins & Judge, 2013).

McShane & Glinow (2010), mendeskripsikan budaya organisasi sebagai kumpulan nilai dan asumsi bersama dalam organisasi yang menegaskan perbedaan antara “yang penting” dan “tidak penting”. Penegasan perbedaan inilah yang kemudian mengarahkan anggota organisasi untuk mengambil jalan yang benar dalam melakukan sesuatu. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka budaya organisasi dapat disimpulkan sebagai sistem perilaku, nilai dan keyakinan yang dipegang dan dijadikan pedoman bagi para anggota organisasi dan menjadi pembeda antar organisasi.

METODE

Populasi pada penelitian ini yaitu taruna tingkat I Akademi Kepolisian Semarang. Subjek pada penelitian ini berjumlah 165 taruna. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik *cluster random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan dua skala psikologi berbentuk skala likert empat pilihan jawaban. Skala Stres, skala ini digunakan untuk mengukur stres oleh peneliti yang mengacu pada dua aspek stres menurut Sarafino & Smith (2011), yaitu aspek biologis dan

psikososial. Skala Budaya Organisasi, skala ini digunakan untuk mengukur budaya organisasi oleh peneliti mengacu pada tujuh dimensi budaya organisasi yang dirumuskan oleh McShane & Glinow (2010), yaitu inovasi, fokus pada detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang lain, orientasi pada tim, agresifitas, stabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan dalam analisis ini menggunakan program komputer *Statistical Packages for Social Science Release 17.0*. Berdasarkan uji normalitas terhadap variabel stres diperoleh hasil bahwa distribusi data pada penelitian ini adalah normal. Nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1,295 dengan signifikansi $p = 0,070$ ($p > 0,05$). Sementara hasil uji normalitas terhadap variabel budaya organisasi diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1,335 dengan signifikansi $p = 0,057$ ($p > 0,05$). Uji Linieritas hubungan antara budaya organisasi dengan stres menghasilkan nilai koefisiensi $F = 146.312$ dengan nilai signifikansi sebesar $p = 0,00$ ($p < 0,001$). Hasil tersebut menunjukkan hubungan antara kedua variabel penelitian adalah linier.

Koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan stres $-0,688$ dengan nilai signifikansi $p = 0,00$ ($p < 0,001$). Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan stres. Hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti yaitu terdapat hubungan negatif antara budaya organisasi dengan stres pada taruna tingkat I Akademi Kepolisian Semarang diterima. Persamaan garis regresi yaitu $Y = 152.322 - 1,069X$. Nilai koefisiensi determinasi (*R Square*) pada hasil analisis SPSS adalah sebesar 0,473. Hal tersebut memiliki arti bahwa budaya organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 47,3% pada stres. Pada saat penelitian dilakukan, tingkat persepsi terhadap budaya organisasi berada pada kategori sangat tinggi yaitu sebanyak 115 taruna (69,7 %). Disisi lain tingkat stres yang dialami para taruna berada pada kategori sangat rendah yaitu sebanyak 77 mahasiswa (46,7 %).

Hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara budaya organisasi dengan stres pada taruna tingkat I Akademi Kepolisian Semarang. Hasil tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar $-0,688$ dengan nilai signifikansi sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin positif persepsi terhadap budaya organisasi, maka semakin rendah tingkat stres. Begitu pula sebaliknya, semakin negatif persepsi terhadap budaya organisasi maka semakin tinggi tingkat stres yang dialami. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis peneliti yaitu terdapat hubungan negatif antara budaya organisasi dengan stres pada taruna tingkat I Akademi Kepolisian Semarang dapat diterima.

Persepsi individu terhadap stresor dapat memengaruhi tingkat stres dalam diri individu. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Kaplan, Madden, Mijanovich, & Ellenrita, 2012), dihasilkan bahwa persepsi individu terhadap stresor mampu memengaruhi kemampuannya dalam mengatasi stresor tersebut. Dalam penelitiannya, Gonzales, Hernandez, & Torres (2015), menyatakan bahwa individu dengan optimisme yang tinggi cenderung memiliki tingkat stres yang rendah, begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat berarti, apabila stresor dipersepsikan secara positif maka stresor akan dianggap sebagai tantangan yang akan meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapinya. Sedangkan apabila stresor dipersepsikan secara negatif, maka stresor tersebut akan dianggap sebagai ancaman yang akan mengurangi kemampuan individu dalam mengatasinya.

Sama halnya dengan budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai stresor yang dipersepsikan secara positif akan lebih mudah diatasi oleh individu dibandingkan dengan individu yang mempersepsikan budaya organisasi secara negatif. Hal tersebut akan berimplikasi pada rendahnya tingkat distres yang dialami individu.

Hasil data empirik terhadap tingkat stres yang dialami taruna tingkat I Akademi Kepolisian Semarang berada pada kategori sangat rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya jumlah subjek yang berada pada kategori sangat rendah, yaitu sebesar 46,7 %. Subjek yang berada pada kategori rendah sebesar 42,4 %. Pada kategori sedang sebesar 10,3 %, pada kategori tinggi sebesar 0,6 % , dan tidak ada satupun subjek yang berada pada kategori sangat tinggi. *Mean* empirik stres yang diperoleh sebesar 57,9 berada pada rentang skor kurang dari 59,5.

Stres sebagai proses yang dinamis antara individu dan lingkungannya memiliki beberapa faktor yang memengaruhinya, antara lain faktor internal, faktor keluarga, dan faktor lingkungan (Sarafino & Smith, 2011). Budaya organisasi, yang merupakan bagian dari lingkungan dimana subjek tinggal saat ini, yakni Akpol Semarang dinilai memiliki hubungan yang signifikan terhadap stres yang dialami subjek. Hasil dalam penelitian ini juga menunjukkan hal yang senada, budaya organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 47,3% dalam memengaruhi stres pada taruna tingkat I. Sementara sisanya sebesar 52,7% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif antara budaya organisasi dengan stres pada taruna tingkat I Akademi Kepolisian Semarang. Semakin positif budaya organisasi dipersepsikan, semakin rendah tingkat stres pada taruna. Sebaliknya, semakin negatif budaya organisasi dipersepsikan, maka semakin tinggi tingkat stres pada taruna tingkat I Akademi Kepolisian Semarang. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. bagi subjek penelitian, tingkat stres yang dialami subjek berada dalam kategori sangat rendah, diharapkan untuk dapat dipertahankan dan mengantisipasi penyebab yang mungkin dapat memunculkan distress. Subjek dapat meningkatkan kemampuan manajemen diri yang dimiliki, yang terpenting adalah subjek mulai mengubah persepsi terhadap budaya di Akademi Kepolisian Semarang. Dibanding dengan menganggap budaya di Akpol sebagai suatu ancaman, subjek dapat berpikir bahwa budaya tersebut diciptakan untuk tujuan yang baik yakni pengembangan diri dan karakter yang akan berguna di masa depan.
2. bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk lebih dapat menggali faktor-faktor lain yang turut berperan dalam mengantisipasi munculnya distress pada peserta didik dalam suatu organisasi pendidikan, seperti iklim organisasi. Penggunaan seluruh peserta didik dalam organisasi pendidikan sebagai populasi penelitian juga diharapkan dapat lebih merepresentasikan tingkat stres dalam organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Bartlett, D. (2002). *Stress: perspective and processes*. Philadelphia: Open University Press.
- Casey, L., & Liang, R. P. (2014). *Stress and wellbeing in australia survey*. Australian Psychological Association.
- Coon, D., & Mitterer, J. O. (2007). *Introduction to psychology: Gateways to mind and behavior* (11 ed.). Boston: Cengage Learning
- Gonzales, L., Hernandez, A., & Torres, M. (2015). Relationships between academic stress, social support, optimism-pessimism and self-esteem in college students. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 13(1), 111-130.

- Grohol, J. M. (2015). *How does stress affect us*. Diunduh dari <http://psychcentral.com/lib/how-does-stress-affect-us/>.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2011). *Organizational behavior*. Ohio: South-Western, Cengage Learning.
- Jex, S. M., Sliter, M. T., & Britton, A. (2014). Employee stress and well-being. Dalam B. Schneider, & K. M. Barbera, *The Oxford handbook of organizational climate and culture* (hal. 177-196). New York: Oxford University Press.
- Kaplan, S. A., Madden, V. P., Mijanovich, T., & Ellenrita, P. (2012). The perception of stress and its impact on health in poor communities. *J Community Health*, 1-8. doi: 10.1007/s10900-012-9593-5.
- Madu, B. C. (2011). Organization culture as driver of competitive advantage. *Journal of Academic & Business Ethics*, 5.
- Mansor, M., & Tayib, M. (2010). An empirical examination of organizational culture, job stress and job satisfaction within the indirect tax administration in malaysia. *International Journal of Business and Social Science*. 1(1), 81-95.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. (2010). *Organizational behavior : emerging knowledge and practice for the real world*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Middleton, J. (2002). *Organizational behavior*. West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd.
- Morrison, V., & Bennett, P. (2009). *An introduction to health psychology* (2nd ed.). London: Pearson Education.
- Munizu, M. (2010). Persepsi budaya organisasi dan komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan bank. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*. 1(14), 98-109.
- Nevid, J. S., Rathus, S. A., & Greene, B. (2005). *Psikologi abnormal*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Poriyah, A. Y., & Diahsari, E. Y. (2011). Kontribusi persepsi terhadap budaya organisasi pada prestasi kerja. *PESAT*, (4), 110-114.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th Ed.). London: Pearson Education, Inc.
- Rogelberg, S. G. (2007). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*. California: Sage Publications, Inc.
- Ross, S. E., Niebling, B. C., & Heckert, T. M. (1999). Source of stress among college student. *College Student Journal* ,(33), 312-318.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health psychology: Biopsychosocial interactions*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sanderson, C. A. (2013). *Health psychology*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-Bien, M. (2010). *Organizational behavior* (11th ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.

Stephen, S. (2014). *Stress kills – don't take it lightly*. Diunduh dari <http://www.heartmdinstitute.com>.

Suyasa, P. T., & Coawanta, J. A. (2004). Sikap terhadap budaya organisasi dan komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi*. 1(2), 1-21.