

Pengaruh Tipe Kepribadian Terhadap Stress Karyawan Pada CV. Adi Jaya Nusantara

Wandy Zulkarnaen

STIE Muhammadiyah Bandung, wandy.zulkarnaen@gmail.com

Abstrak

Penyebab terjadinya Stress yang bersifat organisasi, salah satunya adalah struktur dalam organisasi yang terbentuk melalui desain organisasi yang ada, misalnya melalui formalisasi, konflik dalam hubungan antar karyawan, spesialisasi, serta lingkungan yang kurang mendukung. Hal lain dalam desain organisasi yang juga dapat menyebabkan Stress antara lain adalah, level diferensiasi dalam perusahaan serta adanya sentralisasi yang menyebabkan karyawan tidak mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh tipe kepribadian terhadap stress kerja

Secara keseluruhan variabel Tipe Kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stress Kerja

Kata Kunci : Tipe Kepribadian dan Stress Kerja

Abstract

Causes of organizational stress, one of which is a structure in an organization that is formed through existing organizational design, for example through formalization, conflict in relations between employees, specialization, and a less supportive environment Another thing in organizational design that can also cause stress is, among others, the level of differentiation within the company and the centralization that causes employees not to have the right to participate in decision making, The purpose of this study was to determine the effect of personality type on work stress

Overall Personality Type variables have a significant influence on Work Stress

Keywords: *Personality Type and Job Stress*

Diterima :15 Agustus 2018, Direvisi :19 Agustus 2018, Dipublikasikan : 20 Agustus 2018

Pendahuluan

Perusahaan melakukan usaha peningkatan mutu dan menciptakan keunggulan kompetitif yang bisa menjamin kelangsungan hidup sumber daya manusia dan perkembangan perusahaan, hal inilah yang dilakukan oleh CV. Adi Jaya Nusantara. Tanpa menemukan, menciptakan, dan mengkolaborasi keunggulan kompetitif, sulit rasanya bagi CV. Adi Jaya Nusantara untuk memenangkan persaingan bisnis. Salah satu strategi menemukan terobosan untuk melakukan kompetisi dengan perusahaan-perusahaan lain dapat dilakukan dengan cara mengidentifikasi berbagai faktor yang menjadi kelemahan sumber daya manusia. Oleh sebab itu, agar CV. Adi Jaya Nusantara dapat memenangkan persaingan bisnis, kelemahan sumber daya manusia yang ada perlu diperbaiki.

Pengakuan akan peran penting sumber daya manusia (SDM) dalam rangka menciptakan *competitive advantage* ini telah berkembang sedemikian pesat.

Komponen dan keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) sumber daya manusia diantaranya adalah: pengetahuan (*knowledge*), pengalaman (*experience*), keahlian (*skill*), dan komitmen (*commitment*), serta hubungan (*relationship*) dengan rekan sekerja maupun dengan pihak lain di luar perusahaan.

Pesatnya perkembangan teknologi di Indonesia yang diterapkan dan dikembangkan melalui berbagai kebijakan pembangunan di bidang industri untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja telah membawa akibat-akibat tertentu pada masyarakat secara umum, khususnya terhadap individu-individu yang terlibat dalam organisasi perusahaan. Individu-individu tersebut dituntut lebih banyak menciptakan keunggulan kompetitif melalui peningkatan pengetahuan (*knowledge*), pengalaman (*experience*), keahlian (*skill*) dan komitmen (*commitment*) serta hubungan kebersamaan (*relationship*) dengan rekan sekerja maupun dengan pihak lain di luar perusahaan. Namun dalam kenyataannya, seringkali terlihat bahwa individu atau kelompok individu secara tidak langsung, sadar atau tidak, pada umumnya menunjukkan ciri-ciri kepribadian yang tidak sesuai dengan tuntutan tersebut. Hal ini terutama disebabkan oleh benturan-benturan, ketegangan, tekanan atau penyesuaian dirinya yang kurang harmonis dengan lingkungan yang kemudian menimbulkan Stress dan mempengaruhi tingkah laku individu. (Sutarto Wijono, 2006).

Stress tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu. Akibat dari Stress adalah produktivitas kerja menjadi turun (Kirkcaldy, dkk., 2000).

Stress sendiri dapat dikelompokkan menjadi 2 tipe, yaitu *euStress* dan *diStress*. *EuStress* adalah perasaan-perasaan yang menyenangkan (positif) individu, yang dialami karena mendapatkan penghargaan atau mendapat pujian atas dasar prestasi kerjanya yang memuaskan. Tipe Stress yang kedua disebut sebagai *diStress*, yaitu perasaan-perasaan yang tidak menyenangkan (negatif) individu dan dapat menyebabkan prestasi kerjanya turun. (Sutarto Wijono, 2006).

Penelitian ini mengartikan Stress kerja sebagai *diStress*, yaitu perasaan-perasaan negatif yang tidak menyenangkan dan dapat mengganggu atau menghambat individu untuk berprestasi dalam kehidupan organisasi. Jika individu menilai kemampuannya cukup untuk memenuhi tuntutan lingkungan kerja dalam organisasi, maka Stress tidak terjadi. Stress dialami atau tidak dialami oleh individu tergantung pada penghayatan subyektif terhadap kondisi, situasi atau peristiwa yang menjadi sumber Stress.

Munculnya Stress dapat disebabkan oleh adanya berbagai sumber Stress, diantaranya: kepribadian, lingkungan, dan interaksi antara kepribadian dan lingkungan.

Penyebab terjadinya Stress yang bersifat organisasi, salah satunya adalah struktur dalam organisasi yang terbentuk melalui desain organisasi yang ada, misalnya melalui formalisasi, konflik dalam hubungan antar karyawan, spesialisasi, serta lingkungan yang kurang mendukung (Luthans, 2006 : 381). Hal lain dalam desain organisasi yang juga dapat menyebabkan Stress antara lain adalah, level diferensiasi dalam perusahaan serta adanya sentralisasi yang menyebabkan karyawan tidak

mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan (Robbins, 2008 : 796).

Sejalan dengan ini, Friedman & Rosenman (1974), Kiev & Kohn (1979), serta Cooper, dkk. (1988) dalam Sutarto Wijono (2006) menemukan bahwa sumber Stress adalah kepribadian. Temuan berikutnya menunjukkan bahwa sumber Stress kerja adalah interaksi hubungan yang tidak harmonis antara individu yang berkepribadian dan lingkungan kerjanya dalam organisasi, sehingga menimbulkan Stress kerja (Ivancevich, Matteson & Preston, 1982; Hamel & Bracken, 1986, dalam Kirkcaldy, dkk., 2000). Hal yang sama juga ditemukan oleh Kirkcaldy, dkk., (2000) juga menemukan bahwa Stress kerja individu dipengaruhi oleh interaksi antara kepribadian dan lingkungan kerja dalam iklim organisasi yang kondusif.

Sejumlah penelitian yang dilakukan oleh para peneliti di atas menegaskan bahwa sumber Stress adalah individu yang berkepribadian dan interaksi antara kepribadian dan lingkungan. Faktor lingkungan yang menjadi sumber Stress adalah peran. Hasil penelitian dari Katz & Kahn (1978) dalam Sutarto Wijono (2006) menjelaskan bahwa peran yang dimainkan oleh individu adalah sumber Stress, terutama apabila terjadi ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), konflik dalam menjalankan peran (*role conflict*), atau beban peran yang berlebih maupun terlalu sedikit (*role overload-underload*).

Penelitian ini akan memfokuskan kepada karyawan yang bekerja dalam CV. Adi Jaya Nusantara. Dimana CV. Adi Jaya Nusantara bergerak dalam bidang sarana dan prasarana peralatan Perbankan, Perkantoran, Pendidikan, Manufaktur, Trading dan Jasa.

Penulis tertarik untuk meneliti karyawan karena karyawan mempunyai kekhususan dalam melaksanakan fungsi manajemen yang sarat dengan benturan-benturan dan pertentangan-pertentangan yang dapat menimbulkan Stress bagi dirinya. Pernyataan ini didukung oleh Kirkcaldy (2000) yang menjelaskan bahwa karyawan menghadapi 4 (empat) macam hubungan dalam menjalankan fungsi manajemennya, yaitu: *planning*, *organizing*, *staffing*, *leading*, dan *controlling*. Dalam melakukan hubungan ini, karyawan harus berhadapan "ke atas", yaitu pimpinannya, "ke bawah" pada bawahannya, "ke samping" pada rekan kerjanya, dan "ke luar" pada masyarakat luas pengguna jasanya. Karyawan dalam menghayati perannya untuk mengelola fungsi manajemennya dalam suatu iklim organisasi tersebut tidaklah mudah, karena dia akan mengalami berbagai benturan dan pertentangan yang dapat menimbulkan Stress bagi dirinya.

Metode

Metode yang digunakan penulis adalah metode penelitian survey, dimana penulis mengambil sampel dari populasi karyawan CV. Multi Prima dan menggunakan kuesioner agar penulis memperoleh informasi, komparasi dan evaluasi. Definisi metode penelitian survey yang dikemukakan oleh Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2008 : 7) Metode penelitian survey adalah penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Pembahasan

Data penelitian yang terkumpul melalui kuesioner adalah data yang berskala ordinal, untuk menganalisis diperlukan data interval sebagai persyaratan menggunakan analisis regresi. Oleh karena itu seluruh variabel dengan data ordinal terlebih dahulu ditransformasikan menjadi data interval melalui *Method of Successive Interval (MSI)* atau metode interval berurutan. Sebelum melakukan pengolahan data, terlebih dahulu data yang diperoleh melalui kuisisioner perlu diuji kesahihan dan keandalannya. Untuk itu dilakukan analisis dari keseluruhan pernyataan pada kuisisioner dengan uji validitas dan reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen semua variabel mempunyai validitas dan reliabilitas yang baik karena memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{Tabel} dengan demikian, setiap pernyataan pada kuisisioner tersebut dapat dianalisa lebih lanjut. Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang dapat disimpulkan bahwa distribusi data mendekati normal karena tidak ada penyimpangan yang cukup mencolok dari kurva maupun garis normal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang mendekati normal.

Sebelum melakukan analisis data statistik, penulis mencoba memaparkan analisa yang berkaitan dengan hasil *scoring* dari tiap variabel dalam penelitian ini yakni variabel Tipe Kepribadian(X) terhadap Stress Karyawan (Y).

Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode atau teknik analisis regresi linier. Analisis regresi merupakan teknik statistik yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan di antar variabel. Dimana penerapan regresi tersebut umumnya dikaitkan dengan studi ketergantungan suatu variabel (variabel terikat) pada variabel lainnya (variabel bebas). Sedangkan analisis regresi linier secara umum digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel bebas.

Untuk mengetahui pengaruh Tipe Kepribadian(X) terhadap Stress (Y) secara linear. Dengan bantuan *software SPSS 17 for Windows*, maka hasil dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	3.710	1.239		2.110	.041
X	.527	.069	.7811	8.114	.000

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas pengujian menunjukkan persamaan regresi dengan persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta X + \varepsilon$$

Yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,710 + 0,527 X + \varepsilon$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dilihat bahwa koefisien regresi (β_i) untuk variabel Tipe Kepribadian (X) bertanda positif, artinya variabel tersebut berpengaruh positif terhadap Stress (Y). Variabel Tipe Kepribadian (X) memiliki nilai koefisien regresi (β_i) sebesar 0,527 ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Tipe Kepribadian (X) satu satuan nilai akan meningkatkan Stress 0,527 satuan nilai, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah dengan melakukan pengujian dengan koefisien determinasi (R). Dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien korelasi (R) persamaan regresi yaitu sebesar 0,527.

Ini berarti Tipe Kepribadian(X) memberikan pengaruh sebesar 52,7% terhadap Stress Kerja. Angka 52,7% disini artinya setiap perubahan Stress Kerja sebesar 52,7% dipengaruhi oleh perubahan Tipe Kepribadian, Adapun sebesar 47,3% sisanya disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Berikutnya akan diuji pengaruh dari variabel Tipe Kepribadian(X) memiliki pengaruh signifikan terhadap Stress (Y), Bentuk hipotesisnya adalah sebagai berikut

Ho : Tidak terdapat pengaruh Tipe Kepribadian(X) terhadap Stress kerja (Y).

Ha : Terdapat pengaruh dan Tipe Kepribadian(X) terhadap Stress kerja (Y).

Statistik uji yang digunakan untuk menguji hipotesis diatas adalah uji - t. Untuk mengetahui pengaruh langsung secara individual, maka harus dilakukan uji t terlebih dahulu.

Terlebih dahulu harus dicari nilai t_{hitung} dari X, Setelah itu nilai t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai t di tabel. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka hipotesis signifikan, artinya bahwa pengaruh yang terjadi dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi yaitu karyawan CV. Adi Jaya Nusantara. Sebaliknya apabila nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} , maka hipotesis tidak signifikan, artinya pengaruh yang terjadi tidak dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi yaitu karyawan CV. Adi Jaya Nusantara.

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana terlihat pada tabel *Coefficients* (Tabel 2) diperoleh nilai t_{hitung} .

Tabel 2
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	3.710	1.239		2.110	.041
X	.527	.069	.711	8.114	.000

Sumber : Data Olahan

Dari tabel *Coefficients* (Tabel 2) diatas, maka dapat diambil kesimpulan seperti yang tertera dalam tabel t_{hitung} dari variabel bebas seperti dibawah ini. Sedangkan nilai

t_{tabel} ialah nilai distribusi *t-student* pada taraf nyata (α) 5 % dengan derajat bebas 43. Adapun kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Kesimpulan Pengujian Secara Individual

Variabel	Nilai		Kesimpulan
	t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	
X	8,114	1,684	Signifikan

Sumber : hasil perhitungan

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas terlihat bahwa Tipe Kepribadian(X) berpengaruh signifikan terhadap Stress artinya Tipe Kepribadian yang dipunyai karyawan selama ini akan mendorong Stress karyawan

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh para ahli misalnya :

Menurut Robbins, (2007:126) Tipe Kepribadian merupakan suatu pengorganisasian yang dinamis di dalam diri seorang individu, dari sistem psiko-fisiknya yang menentukan suatu tanggapan yang bersifat unik terhadap lingkungannya.

Menurut hasil pengolahan data kuisioner dan hasil uji statistic diatas diketahui bahwa Tipe Kepribadian mempunyai pengaruh terhadap Stres sebesar 52,7%, secara terperinci indikator Tipe Kepribadian berada dalam kategori baik dan bobot rata-rata yang paling tinggi yaitu : "Sulit untuk bersantai dengan bobot 120 atau 26,1% dari total bobot indikator Tipe Kepribadian karena indikator ini yang paling tinggi, maka pihak manajemen harus memfokuskan dan meningkatkan program-program yang berkaitan dengan Tipe Kepribadian.

Berkaitan dengan indikator "Marah dengan keterlambatan" perusahaan harus memperhatikan karyawannya bagaimana caranya agar karyawan tersebut tidak terlambat.

Hasil penelitian ini sudah sesuai dengan teori atau tidak bertolak belakang dengan teori, maupun dengan penelitian-penelitian terdahulu diantaranya

Penelitian yang dilakukan oleh Effi Asriaty (2008) Analisis Pengaruh Persepsi atas Dimensi Desain Organisasi dan Tipe Kepribadian terhadap Tingkat Stres Pegawai (Studi Kasus Tenaga Laboran dan Teknisi Fakultas Peternakan Institut Pertanian Bogor).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tenaga laboran dan teknisi FAPET-IPB dinyatakan termasuk dalam kategori stres, dengan jumlah sebanyak 63,1 persen pegawai. Persepsi tenaga laboran dan teknisi FAPET-IPB atas dimensi desain organisasi dinilai cukup baik dan termasuk dalam kategori tinggi, dilihat dari rata-rata total yang bernilai 3,64. Tenaga laboran dan teknisi FAPET-IPB sebagian besar termasuk dalam kategori kepribadian tipe A, dengan jumlah sebanyak 64,6 persen pegawai. Terdapat tiga variabel pada persepsi atas dimensi desain organisasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat stres pegawai, yaitu profesionalisme, teknologi organisasi, dan lingkungan dengan nilai signifikansi yaitu 0,028 untuk faktor profesionalisme, 0,016 untuk faktor teknologi organisasi, dan 0,012 untuk faktor hubungan personal. Variabel Tipe Kepribadian juga terbukti signifikan dan memiliki pengaruh terhadap tingkat stres pegawai dengan nilai signifikansi sebesar

0,000, sehingga keempat variabel tersebut dinyatakan berpengaruh dan signifikan pada taraf nyata 0,05.

Secara keseluruhan variabel Tipe Kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stress dengan nilai 52,7% sedangkan aspek-aspek lain atau *error factor* diluar penelitian ini memberikan pengaruh sebesar 47,3% seperti Kompensasi, Lingkungan Kerja dll.

Simpulan dan Rekomendasi

Penelitian mengenai pengaruh Tipe Kepribadian terhadap Stress Karyawan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada umumnya kondisi Tipe Kepribadian karyawan CV. Adi Jaya Nusantara adalah tinggi dan Stres tinggi.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Tipe Kepribadian terhadap terhadap Stress kerja karyawan CV. Adi Jaya Nusantara.

Mengacu kepada kesimpulan hasil penelitian ini, disampaikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Perusahaan :

Perusahaan harus lebih memperhatikan Variabel Tipe Kepribadian karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stress Karyawan walaupun dengan cara meningkatkan program-program yang akan mempertahankan Tipe Kepribadian seperti bimbingan psikologis secara rutin.

2. Peneliti :

Peneliti selanjutnya supaya diteliti variabel lain tersebut, Selain itu pemilihan responden diharapkan dapat lebih baik atau sesuai dengan variabel apa yang akan diteliti agar hasil yang didapatkan akan lebih baik atau sesuai dengan apa yang hendak diukur dan diketahui

3. Untuk Lembaga

Selain menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya bagi rekan-rekan yang lain yang ingin menelaah lebih jauh mengenai Tipe Kepribadian serta pengaruhnya terhadap Stress secara tidak langsung penulis menyarankan bahwa pada intinya Tipe Kepribadian ataupun hal-hal lain yang berkaitan dengan variabel-variabel diatas dapat dilakukan pada berbagai instansi atau perusahaan yang membutuhkan faktor-faktor yang mempengaruhi Stres seperti Gaji yang layak dan lingkungan yang dapat menyebabkan stress.

DAFTAR PUSTAKA

- Asriaty, Effi (2008). *Analisis Pengaruh Persepsi atas Dimensi Desain Organisasi dan Tipe Kepribadian terhadap Tingkat Stres Pegawai (Studi Kasus Tenaga Laboran dan Teknisi Fakultas Peternakan Institut Pertanian Bogor)*.
- Cooper, G.L., Watts, J., Baglioni, Jr, A.S. & Kelly, M. (1988). *Occupational stress amongst general practice dentists*. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 163-174.
- Friedman, M. & Rosenman, R.H. (1974). *Type A behavior and your heart*. New York: Knopf.
- Ivancevich, J.M., dan Matteson, M.T (1982). *Organizational Behaviour and Management*. Singapore: Irwin/McGraw-hill.

- Katz, D. & Kahn, R.L. (1978). *The social psychology of organization*. New York: Wiley.
- Kiev, A. & Kohn, V. (1979). *Executive stress*. New York: AMACOM.
- Kirkcaldy, B. D., Levine, R., & Shephard, R. J. (2000). *The impact of working hours on physical and psychological health of German managers*. *European, Review of Applied Psychology*, 443-449
- Luthans, Fred (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Robbins, Stephen P (2007). *Perilaku Organisasi*. PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Sugiyono (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfa Beta.
- Wahyudi, Bambang (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke empat*, Bandung : C.V. Sulita.
- Wijono, Sutarto (2006). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Kencana.