

# Pengaruh *Big Five Personality* terhadap Stres Kerja dan Motivasi Kerja Guru SMA Malang

Sudjiwanati

Fakultas Psikologi Universitas Wisnuwardhana Malang

**Abstract:** Occupational stress is a power who determine person to give many impulse on occupational stress. Occupational stress has affection to behavior those characterised by big five personality. Research has shown the affection of big five personality, to work motivation along high school teacher. It have been shown in research that use SEM data analysis method with goal to test BFF influence toward to teacher job stress.

**Keywords:** Occupational Stress, Work Motivation

**Abstrak:** Stres kerja merupakan kekuatan yang menekan seseorang untuk memberikan tanggapan terhadap *stressor*. Stres kerja berpengaruh pada kepribadian seseorang, dan dapat digolongkan sesuai dengan tipe kepribadian *big five*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepribadian *big five* terhadap motivasi kerja pada guru Sekolah Menengah Atas. Ditunjukkan pada penelitian yang metode analisis data SEM dengan tujuan untuk menguji pengaruh BFF terhadap stress kerja guru.

**Kata Kunci:** Stress Kerja, Motivasi Kerja

Stres merupakan hasil dari adanya ketidakcocokan antara kepribadian seseorang, bakat dan kecakapannya terhadap lingkungan yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai situasi dan tuntutan terhadap dirinya secara efektif.

Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Cary Cooper dan Alison Straw (1995) mengemukakan gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut.

-Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.

-Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain.

-Watak dan Kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjengkel menjadi meledak-ledak.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi,

---

## Alamat Korespondensi:

Sudjiwanati, Fakultas Psikologi Unidha Malang.

Jl. Danau Sentani 99 Malang

Email: [sudjiwanati@yahoo.com](mailto:sudjiwanati@yahoo.com)

proses berpikir dan kondisi seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai akibatnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja guru di Sekolah Menengah Atas.

Stres adalah sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

#### Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan dan faktor *personal*. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor *personal* bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa atau pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri. Betapapun faktor kedua tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, maka faktor pribadi ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres. Secara umum menurut Dwiyantri, 2001 dikelompokkan sebagai berikut. Tidak adanya dukungan sosial.

Artinya, stres akan cenderung muncul pada para karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial disini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Banyak kasus menunjukkan bahwa, para karyawan yang mengalami stres pekerjaan adalah mereka yang tidak mendapat dukungan (khususnya moral) dari keluarga, seperti orang tua, mertua, anak, teman, dan sebagainya.

Begitu juga ketika seseorang tidak memperoleh dukungan dari rekan sekerjanya (baik pimpinan maupun bawahan) akan cenderung lebih mudah terkena stres. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial yang menyebabkan ketidaknyamanan menjalankan pekerjaan dan tugasnya.

Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor.

Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Banyak orang mengalami stres kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggungjawab dan kewenangannya. Stres kerja juga bisa terjadi ketika seorang karyawan tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut dirinya. Pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja baik dilakukan dengan sengaja maupun tidak dengan sengaja.

Kontak atau komunikasi yang berhubungan atau yang dikonotasikan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan. Pelecehan seksual ini bisa dimulai dari yang paling kasar seperti memegang bagian badan yang sensitif, mengajak kencan dan sebagainya sampai yang paling halus berupa rayuan, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya. Dari banyak kasus pelecehan seksual yang sering menyebabkan stres kerja adalah perlakuan kasar atau penganiayaan fisik dari lawan jenis dan janji promosi jabatan namun tak kunjung terwujud hanya karena wanita. Stres akibat pelecehan seksual banyak terjadi pada Negara yang tingkat kesadaran warga (khususnya wanita) terhadap persamaan gender cukup tinggi, namun tidak ada undang-undang yang melindunginya.

Kondisi lingkungan kerja.

Kondisi lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan sebagainya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin.

Panas tidak hanya dalam pengertian temperatur udara tetapi juga sirkulasi atau arus udara. Disamping itu kebisingan juga memberi andil tidak kecil munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibanding yang lain.

Manajemen yang tidak sehat.

Banyak orang yang stres dalam pekerjaan ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neurotis, yakni seseorang pimpinan yang sensitive, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja. Situasi kerja atasan selalu mencurigai bawahan, membesarkan peristiwa/kejadian yang semestinya sepele dan semacamnya, seseorang akan tidak leluasa menjalankan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menimbulkan stres.

Tipe kepribadian.

Seseorang dengan kepribadian tipe A yaitu tipe kepribadian tertutup cenderung mengalami stres dibanding kepribadian tipe B yang lebih terbuka terhadap dunia luar.

Peristiwa atau pengalaman pribadi.

Stres kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan yang tidak diinginkan, peristiwa traumatis atau menghadapi masalah (pelanggaran) hukum. Banyak kasus menunjukkan bahwa tingkat stres paling tinggi terjadi pada seseorang yang ditinggal mati oleh pasangannya, sementara yang paling rendah disebabkan oleh perpindahan tempat tinggal. Disamping itu ketidakmampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesepian, perasaan tidak aman, juga termasuk kategori ini.

Terdapat dua tipe umum konflik peran yaitu.

- Konflik peran intersender, dimana karyawan berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai
- Konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan di dua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada karyawan atau ma-

najer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternatif (Margianti, 1999).

Sumber stres yang menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak saja datang dari satu macam pembangkit tetapi dari beberapa pembangkit stres. Sebagian besar dari waktu manusia bekerja. Karena itu lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seseorang yang bekerja. Pembangkit stres di pekerjaan merupakan pembangkit stres yang besar perannya terhadap kurang berfungsinya atau jatuh sakitnya seorang tenaga kerja yang bekerja.

Menurut Sullivan dan Bhagat (1992) faktor organisasional yang menjadi sumber atau mempengaruhi stres cukup banyak jumlahnya, beberapa diantaranya yang penting dan telah sering diteliti adalah sebagai berikut (dalam Nimran, 1999).

*Role Ambiguity* (Kekaburan Peran)

*Role ambiguity* atau kekaburan peran adalah suatu kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat. Karenanya kekaburan peran adalah bersifat pembangkit stres sebab ia menghalangi individu untuk melakukan tugasnya dan menyebabkan timbulnya perasaan tidak aman dan tidak menentu. Seseorang dapat dikatakan berada dalam kekaburan peran apabila dia menunjukkan ciri-ciri antara lain sebagai berikut.

- o Tidak jelas benar apa tujuan peran apa yang dimainkannya.
- o Tidak jelas kepada siapa ia bertanggung jawab dan siapa yang melapor kepadanya.
- o Tidak sepenuhnya mengerti apa yang diharapkan kepadanya.
- o Tidak memahami benar peranan dari pada pekerjaan dalam rangka pencapaian tujuan secara keseluruhan.

*Role conflict* (Konflik Peran)

Didefinisikan sebagai "*the incongruity of expectations associated with a role*". Jadi konflik peran itu adalah adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran.

Secara lebih spesifik Leigh et al menyatakan bahwa "*Role conflict is the result of an employee facing the inconsistent expectations of various parties or personal needs, values, etc.*" artinya konflik peran merupakan hasil dari ketidakconsistenan harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai-nilai individu dan sebagainya. Sebagai akibatnya, seseorang yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang-ambing, terjepit dan serba salah. Ciri-ciri seseorang yang berada dalam konflik adalah sebagai berikut.

- Mengerjakan hal-hal yang tidak perlu.
- Terjepit di antara dua atau lebih kepentingan yang berbeda (atasan dan bawahan).
- Mengerjakan sesuatu yang diterima oleh pihak yang satu tetapi tidak oleh pihak yang lain.
- Menerima perintah/ permintaan yang bertentangan.
- Mengerjakan sesuatu atau berhadapan dengan keadaan dimana seluruh komando dalam organisasi tidak dipatuhi.

#### Work Overload (Kelebihan beban kerja)

*Work overload* atau kelebihan beban kerja oleh dibedakan dalam *Quantitatif overload* dan *qualitatif overload*. Menurut istilah mereka yang bersifat *quantitatif* adalah "having too much to do", sedangkan yang bersifat *qualitatif* yang disebut sebagai "too difficult". Jadi manakala para pekerja merasa bahwa terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan, terlalu beragam hal yang harus dilakukan, atau tidak cukup waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan, maka keadaan ini disebut kelebihan beban kerja kuantitatif atau *quantitative overload*.

#### Dampak Stres Kerja

Rendall Schuller (1972) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut peneliti ini, stres yang dihadapi karyawan berkorelasi dengan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran

karyawan serta tendensi mengalami kecelakaan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa.

- o Terjadi kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
- o Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
- o Menurunkan tingkat produktivitas
- o Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian financial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya.

#### Motivasi

Perpindahan karyawan yang sering terjadi dapat menyebabkan pergantian karyawan, dan akan berpengaruh pada proses layanan jasa perusahaan dan dapat mempengaruhi laju pertumbuhan usaha. Berbagai alternatif upaya untuk mempertahankan karyawan yang ada antara lain: mulai dengan kenaikan upah, pemberian insentif, upah lembur yang memadai, atau bentuk-bentuk penghargaan lainnya. Dengan melakukan upaya-upaya tersebut diharapkan perpindahan karyawan dapat ditekan. Alasan-alasan yang melatarbelakangi seseorang untuk bekerja antara lain: untuk mendapatkan uang, memperoleh jaminan keselamatan atau perlindungan, mendapat status sosial atau merasa cocok dengan bidang pekerjaan tertentu, merupakan dorongan yang timbul dari dalam dirinya. Disamping itu, masih banyak hal yang harus dihadapi dalam memahami motifnya sendiri maupun motif orang lain, sehingga amat sulit untuk menumbuhkan kecintaan pada pekerjaan dalam dirinya karyawan (Saksono, 1993).

Dalam suatu perusahaan. Jika nilai-nilai kemanusiaan dilaksanakan maka perasaan saling percaya, hubungan yang tidak dibuat-buat akan berkembang diantara yang bekerjasama didalamnya, termasuk juga hubungan diantara karyawan dan perusahaan (Thoha, 2001).

Suatu institusi akan mengalami perkembangan yang dinamis apabila unsur-unsur yang ada didalamnya saling memiliki keterikatan dan rasa memiliki terhadap laju perkembangan.

Loyalitas dari guru Sekolah Menengah Atas memiliki peranan dan pengaruh terhadap laju perkembangan dari perusahaan. Dengan pergantian guru atau karyawan yang terus menerus akan sangat mengganggu laju produksi, perkembangan guru atau karyawan dan profesionalisme dalam bidang tersebut. Adapun beberapa hal yang menyebabkan rendahnya loyalitas, lingkungan yang memadai serta kebijakan dan aturan yang kurang masuk akal.

Apabila perusahaan mampu menimbulkan serta memiliki karyawan yang loyal, karena dengan loyalitas yang dimiliki akan membuat karyawan lebih bertanggung jawab dan lebih disiplin dalam bekerja. Dengan demikian perusahaan tak perlu menekan karyawan dengan disiplin, karena tanggung jawab dan disiplin timbul dari keadaan dan hati nurani (Kartono, 1991).

Namun demikian loyalitas tidak terbentuk dengan sendirinya, melainkan terbentuk dari kondisi atau aspek yang ada dan memungkinkan terbentuknya loyalitas. Baik kondisi atau aspek dari dalam diri ini akan mempengaruhi minat dalam melaksanakan aktifitasnya. Hal ini dapat diukur dari usaha kerjanya, inisiatif dan kepuasan kerja. Sedangkan aspek dari luar yang menyangkut fasilitas atau perakuan perusahaan terhadap individu yang bersangkutan, baik fasilitas penunjang kerja maupun fasilitas kebutuhan individu itu sendiri (Niti Semito, 1996).

Teori Motivasi dari Mc Clelland (1974).

David Mc Clelland mengemukakan teori tiga kebutuhan yaitu:

- *Need for achievement, nAch* merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- *Need for affiliation, nAff* merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungan dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarah tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- *Need for power, nPow* merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi

terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang mempedulikan perasaan orang lain.

Menurut Mc Clelland (1974) ketiga kebutuhan tersebut munculnya sangat dipengaruhi oleh situasi yang sangat spesifik. Apabila individu tersebut tingkah lakunya didorong oleh tiga kebutuhan maka tingkah lakunya akan nampak sebagai berikut.

Tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan berpretasi yang tinggi akan nampak sebagai berikut.

- Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.
- Mencari *feed back* (umpan balik) tentang perbuatannya.
- Memiliki resiko yang *moderat* (sedang) didalam perbuatannya. Dengan memilih resiko yang sedang berarti masih ada peluang untuk berpretasi yang lebih tinggi.
- Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan atas perbuatan-perbuatannya.

Tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan untuk bersahabat yang tinggi akan tampak sebagai berikut.

- Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya, dari pada segi tugas-tugas yang ada pada pekerjaan itu.
- Melakukan pekerjaannya lebih efektif apabila bekerjasama dengan orang lain dalam suasana yang lebih *kooperatif*.
- Mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain.
- Lebih suka dengan orang lain dari pada sendiri.

Tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan untuk berkuasa yang tinggi akan tampak sebagai berikut.

- Berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta.
- Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari organisasi dimana ia berada.
- Mengumpulkan aktif barang-barang atau kegiatan dari organisasi dimana ia berada.
- Sangat peka terhadap struktur antar pribadi dari kelompok atau organisasi (As'ad 1991)

## METODE

### Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah Guru SMA Wisnuwardhana Malang

### Sampel dan Teknik Sampling

Sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 20 orang dengan menggunakan *proportional random sampling* yaitu suatu sampel random (memilih-milih individu) jika tiap-tiap individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk ditugaskan menjadi anggota sampel.

### Variabel Penelitian

Variabel bebas adalah *the big five personality* dan variabel tergantung adalah stres kerja dan motivasi kerja.

Stres Kerja adalah ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaan dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Adanya beberapa atribut tertentu dapat mempengaruhi daya tahan stres seorang karyawan.

### Penyusunan Skala Stres Kerja

Penyusunan skala stres kerja disusun dalam bentuk skala Likert yang telah dimodifikasi yaitu menghilangkan alternatif jawaban "Entah", untuk menghindari *central tendency* yaitu kecenderungan secara umum untuk menarik ke arah pusat suatu skala. Maka, alternatif jawaban diberikan pada pernyataan ada 4 pilihan jawaban yang dapat dipilih, yaitu:

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Penyusunan *blue print* skala stres kerja disusun berdasarkan pada aspek dari teori Sullivan dan Bhagat (1992) yaitu:

*Role Ambiguity* (kekaburan peran).

*Role ambiguity* atau kekaburan peran adalah suatu kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat. Karenanya kekaburan peran adalah bersifat pembangkit stres sebab is menghalangi individu untuk melakukan tugasnya dan menyebabkan timbulnya perasaan tidak aman dan tidak menentu.

*Role conflict* (konflik peran).

Didefinisikan sebagai *"the incongruity of expectations associated with a role"*. Jadi konflik peran itu adalah adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Secara lebih spesifik Leigh et al menyatakan bahwa *"Role conflict is the result of an employee facing the inconsistent expectations of various parties or personal needs, values, etc."* artinya konflik peran merupakan hasil dari ketidakkonsistenan harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai-nilai individu dan sebagainya.

*Work Overload* (kelebihan beban kerja).

Work overload atau kelebihan beban kerja dapat dibedakan dalam *Quantitatif overload dan kualitatif overload*. Menurut istilah mereka yang bersifat *kuantitatif* adalah *"having too much to do"*, sedangkan yang bersifat *kualitatif* yang disebut sebagai *"too difficult"*. Jadi manakala para pekerja merasa bahwa. Terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan, terlalu beragam hal yang harus dilakukan, atau tidak cukup waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan, maka keadaan ini disebut kelebihan beban kerja kuantitatif atau *quantitative overload* (Nimran, 1999).

### Metode Analisis Data

Structural Equation Modeling (SEM)

Analisis statistik inferensial memfokuskan pada bidang kajian analisis dan interpretasi data untuk menarik kesimpulan. Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah ditetapkan dengan menggunakan data sampel yang diperoleh. Metode Statistik Inferensial yang digunakan dalam analisis data penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM). Alasan menggunakan SEM, pertimbangan bahwa hubungan kausal yang dirumuskan dalam penelitian ini menggunakan model yang tidak sederhana. Bentuk hubungan kausal seperti ini membutuhkan analisis yang mampu menjelaskan secara simultan tentang hubungan tersebut sehingga metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SEM.

Langkah-langkah pembentukan model persamaan struktural (Hair, 2006) sebagai berikut.

### Pengembangan Model Berbasis Teori

Langkah pengembangan model teoretis dilakukan serangkaian eksplorasi ilmiah melalui telaah pustaka guna mendapatkan justifikasi atas model teoretis yang akan dikembangkan. SEM digunakan untuk mengkonfirmasi model teoretis tersebut melalui data empirik. SEM merupakan sebuah *confirmatory technique*. Teknik ini merupakan teknik menguji teori baru atau teori yang sudah dikembangkan dan yang akan diuji lagi secara empiris. Pengujian ini dapat dilakukan dengan mempergunakan SEM, tetapi SEM tidak dipergunakan untuk membentuk hubungan kausalitas baru, melainkan dipergunakan untuk menguji pengembangan kausalitas yang sudah ada justifikasi teorinya. Pengembangan Diagram Alur (Path Diagram)

Model teoretis yang telah dibangun pada tahap pertama akan digambarkan dalam sebuah diagram jalur, yang akan mempermudah untuk melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji. Dalam diagram alur, hubungan antar konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan sebuah hubungan kausal yang langsung antara satu konstruksi dengan konstruksi lainnya, sedangkan garis-garis lengkung antarkonstruksi dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antara konstruksi. Pengukuran hubungan antar variabel dalam SEM dinamakan *structural model*.

Konversi diagram alur ke dalam persamaan struktural dan model pengukuran. Persamaan yang di dapat dari diagram alur yang dikonversi terdiri dari:

- Persamaan struktural (*structural equations*), yang dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk.
- $\text{Variabel endogen} = \text{variabel eksogen} + \text{variabel endogen} + \text{error}$
- Persamaan spesifik model pengukuran (*measurement model*), dimana harus ditentukan variabel yang mengukur konstruk dan menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesiskan antar konstruk.

### Evaluasi kriteria *Goodness of Fit*

Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap kesesuaian model melalui teknik terhadap

berbagai kriteria *goodness of fit*. Berikut ini beberapa indeks kesesuaian dan cut-off value untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak.

### Pengujian Asumsi Model SEM

Prinsip uji hipotesis asumsi model, yaitu asumsi yang berkaitan dengan model dan asumsi yang berkaitan dengan pendugaan parameter dan pengujian hipotesis yang dijelaskan berikut.

Asumsi tidak adanya outlier (pencilan).

Outlier merupakan observasi yang muncul dengan nilai ekstrem secara univariate maupun multivariate, karena kombinasi karakteristik unik dan terlihat sangat jauh berbeda dari observasi lainnya. Outlier muncul dengan empat (4) kategori berikut:

- Outlier muncul karena kesalahan prosedur seperti kesalahan dalam memasukkan data atau kesalahan dalam mengkode data.
- Outlier muncul karena keadaan khusus yang memungkinkan profil data menjadi lain, khusus yang memungkinkan profil data menjadi lain, tetapi peneliti mempunyai penjelasan mengenai apa yang menyebabkan munculnya nilai ekstrem tersebut.
- Outlier muncul karena adanya sesuatu alasan, tetapi tidak dapat diketahui perihal penyebab munculnya ekstrem itu.
- Outlier muncul dalam rentang nilai yang ada, tetapi apabila dikombinasikan dengan variabel lainnya, kombinasinya menjadi tidak lazim atau sangat ekstrem, yang disebut dengan multivariate outlier, maka menggunakan metode pengujian Mahalanobis distance.

Asumsi normalitas sebaran, yaitu data yang kan dianalisis (variabel laten) dengan menyebar normal (normal ganda). Dengan sampel yang besar (100), asumsi ini tidak terlalu kritis, kondisinya adalah Daili Limit Pusat (Central Limit Theorem), yaitu jika  $n$  (sample size) besar maka statistik dari sampel tersebut akan mendekati distribusi normal walaupun populasi dari mana sampel tersebut diambil tidak terdistribusi normal.

## HASIL

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Terdapat beberapa item pertanyaan yang tidak valid sehingga digugurkan dalam penelitian ini.

Reliabilitas Instrumen Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian validitas instrumen. Jika nilai korelasi kurang dari 0,3 maka butir tersebut gugur.

### Uji Validitas dan Reliabilitas Alat ukur

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur (Ancok 1995 dalam Sugaryono dan Efendi 2005). Sedangkan menurut Sugiyono (2004), hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Reliabilitas adalah index yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Alat ukur yang di uji adalah skala stres kerja pada Tabel 1.

Tabel 1. Blue Print Skala Stres Kerja

| No    | Aspek         | Factorable    | Unfactorable | Jumlah |
|-------|---------------|---------------|--------------|--------|
| 1     | Yak antiprasi | 1,8,17        | 2,11,14,20   | 7      |
| 2     | Pre-Postel    | 6,32,25,71    | 4,8,18,22    | 8      |
| 3     | Risa aneksal  | 5,38,13,19,23 | 3,7,16,24    | 9      |
| Total |               | 12            | 12           | 24     |

Alat ukur yang kedua adalah skala motivasi kerja pada Tabel 2.

Tabel 2. Blue Print Skala Motivasi Kerja

| N<br>n | Aspek<br>Motivasi                                       | Skor                             |                                 | Jumlah<br>n |
|--------|---------------------------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|-------------|
|        |                                                         | Factorable                       | Unfactorable                    |             |
| 1      | Kebiasaan akan mencapai tujuan (Habit For Achievement)  | 1,7,5<br>29,21<br>28,37<br>44,41 | 3,13<br>16,23<br>23,28<br>40,48 | 16          |
| 2      | Kebiasaan akan bekerja untuk diri (Habit For Affluence) | 2,4<br>12,18<br>21,34<br>33,38   | 5,8<br>9,27<br>34,38<br>41,47   | 16          |
| 3      | Kebiasaan akan bekerja untuk diri (Habit For Power)     | 6,32<br>14,28<br>34,37<br>42,43  | 7,34<br>11,18<br>28,38<br>28,48 | 16          |

|       |    |    |    |
|-------|----|----|----|
| Total | 24 | 24 | 48 |
|-------|----|----|----|

Alat ukur ketiga adalah skala tipe kepribadian Big Five pada Tabel 3.

Tabel 3. Blue Print tipe kepribadian big five

| N     | Aspek                  | Factorable          | Unfactorable  | Jumlah<br>n |
|-------|------------------------|---------------------|---------------|-------------|
| 1     | Extroversion           | 1,11,19,26,28       | 6,16,23,30,39 | 16          |
| 2     | Agreeableness          | 3,7,21,36,40        | 2,12,30,32    | 8           |
| 3     | Conscientiousness      | 1,12,21,28,37,41    | 8,18,34,37    | 16          |
| 4     | Neuroticism            | 8                   | 4,14,23,43    | 5           |
| 5     | Openness to Experience | 1,12,22,29,34,38,43 | 10,25         | 9           |
| Total |                        | 24                  | 18            | 42          |

### Uji Normalitas

Asumsi normalitas multivariate diuji dengan bantuan software AMOS 6. Jika nilai CR Multivariate Data lebih kecil dari Z 5% yaitu 1,96, maka asumsi normal multivariate terpenuhi, sebaliknya jika nilai CR Multivariate Data lebih besar dari 1,96 maka asumsi normal multivariate tidak terpenuhi, artinya data tidak normal. Nilai CR multivariate data sebesar 0,053. Karena nilai CR < 1,96 maka asumsi normalitas multivariate terpenuhi.

### Uji Outlier

Untuk menguji ada tidaknya outlier, dapat dilihat dengan mahalanobis distance (Md). Mahalanobis distance adalah suatu jarak yang mengukur jauh dekatnya titik pusat data "marata" dengan masing-masing titik observasi. Dalam kasus ini titik observasi adalah nomor responden dari responden. Pemeriksaan terhadap outliers multivariate dilakukan menggunakan kriteria mahalanobis pada tingkat  $p < 0,001$ . Mahalanobis distance dievaluasi menggunakan  $\chi^2$  pada derajat bebas sebesar banyaknya parameter model yang digunakan yaitu = 10 dimana dari tabel statistik diperoleh chi square sebesar 24,72.

Kaidah pengambilan keputusan, jika Md dari titik observasi > 24,72 maka dikatakan bahwa titik observasi itu adalah outlier, sedangkan jika Md dari titik observasi < 24,72 maka dikatakan bahwa titik observasi itu bukan suatu outlier.

### Hasil Analisis *Goodness of Fit* SEM

Model teoritis pada kerangka konseptual penelitian, dikatakan *fit* jika didukung oleh data empirik. Hasil pengujian *goodness of fit model*, sesuai dengan hasil analisis dengan bantuan Program AMOS secara lengkap disajikan pada Lampiran 4. Pada intinya *goodness of fit* ini adalah untuk mengetahui apakah model hipotetik didukung oleh data empirik. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut:

Hasil pengujian *Goodness of Fit Chi-Square* berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hampir kriteria menunjukkan model baik karena telah memenuhi nilai *Cut-off value*. Oleh karena itu model cocok dan layak untuk digunakan, sehingga dapat dilakukan interpretasi guna pembahahasan lebih lanjut.

### Hasil Analisis SEM

#### Pengujian Model Pengukuran (*Measurement Model*)

Model pengukuran diukur dari nilai *loading factor* pada setiap indikator ke variabel laten. Nilai *loading factor* menunjukkan bobot dari setiap indikator sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan *loading factor* besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkait (*dominan*).

Untuk variabel Stres kerja, ketiga indikator signifikan mengukur variabel Stres kerja. Dari nilai *loading factor* terlihat bahwa indikator *work overload* adalah indikator pengukur terkait Stres kerja. Artinya, guru memiliki stres kerja utamanya karena adanya *work overload*.

Untuk variabel Motivasi kerja, ketiga indikator signifikan mengukur variabel Motivasi kerja. Dari nilai *loading factor* terlihat bahwa indikator *Self* adalah indikator *need for affiliation* pengukur terkait motivasi kerja. Artinya, guru memiliki motivasi kerja utamanya karena adanya *need for affiliation*.

#### Pengujian Struktural Model (*Structural Model*)

Pada model struktural faktualnya adalah pengujian hipotesis pada penelitian ini. Pengujian hipotesis pengaruh langsung dilakukan dengan pengujian CR (*Critical Ratio*) pada masing-masing jalur pengaruh langsung secara parsial. Jika nilai CR  $> 1.96$  atau nilai P  $< 0.05$ ,

maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan, sebaliknya jika nilai CR  $< 1.96$  atau nilai P  $> 0.05$  maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh.

Hasil analisis *structural model* SEM pada pengaruh langsung variabel Big five personality terhadap Stres kerja diperoleh nilai *standardize sebesar* -0.611 dengan *Critical Ratio (CR)* sebesar -0.933 dengan nilai P sebesar 0.351. Karena nilai mutlak CR  $< 1.96$  ( $0.933 < 1.96$ ) dan nilai P  $> 0.05$  ( $0.351 < 0.05$ ), maka hipotesis penelitian ditolak. Artinya, stres kerja guru tidak dipengaruhi oleh adanya big five personality guru tersebut.

#### Big five personality berpengaruh terhadap Motivasi kerja

Hasil analisis *structural model* SEM pada pengaruh langsung variabel Big five personality terhadap Motivasi kerja diperoleh nilai *standardize sebesar* 0.746 dengan *Critical Ratio (CR)* sebesar 2.309 dengan nilai P sebesar 0.021. Karena nilai CR  $> 1.96$  ( $2.309 > 1.96$ ) dan nilai P  $< 0.05$  ( $0.021 < 0.05$ ), maka hipotesis penelitian diterima.

Koefisien bertanda positif (0.746) mengindikasikan pengaruh antara Big five personality terhadap Motivasi kerja adalah negatif. Artinya semakin tinggi Big five personality akan semakin tinggi pula Motivasi kerja. Akan tetapi semakin rendah Big five personality akan semakin rendah pula Motivasi kerja. Faktor-faktor yang terdapat didalam Big Five sebagai berikut:

#### - Neuroticism

Mengidentifikasi kecenderungan individu apakah mudah stress, mempunyai ide-ide yang tidak realistis, mempunyai coping response yang maladaptive dan menampung kemampuan seseorang untuk menahan stress.

#### - Extraversion

Menilai kualitas dan intensitas interaksi interpersonal, level aktifitas, kebutuhan untuk didukung, kemampuan untuk berbagian. Dimensi ini menunjukkan tingkat kesenangan seseorang akan hubungan.

#### - Openness to Experience

menilai usahanya secara proaktif dan pengungkapannya terhadap pengalaman demi kepeti-

ngan sendiri, menilai bagaimana ia menggali sesuatu yang baru dan tidak biasa. Dimensi ini mengamanatkan tentang minat seseorang.

- Agreeableness

Menilai kualitas orientasi individu dengan kontinum mulai dari lemah lembut sampai antagonis didalam berpikir, perasaan dan berperilaku. Dimensi ini merujuk pada kecenderungan seseorang untuk tunduk kepada orang lain.

- Conscientiousness

Menilai kemampuan individu didalam organisasi, baik mengenai ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan sebagai perilaku langsungnya. Dimensi ini merujuk pada jumlah tujuan yang menjadi pusat perhatian seseorang.

## PEMBAHASAN

Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi sekolah atau institusi. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan sekolah atau institusi diharapkan akan memacu guru untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, dan dapat meningkatkan motivasi kerja. Reaksi terhadap stres dapat merugikan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya karyawan atau guru yang stres menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres. Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres atau *freeze* atau berdiam diri.

Dalam kehidupan sehari-hari ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres. Perubahan-perubahan ini ditempat kerja merupakan gejala-gejala individu untuk yang mengalami stres antara lain.

Bekerja melewati batas kemampuan, keterlambatan masuk kerja yang sering, ketidakhadiran pekerjaan, kesulitan membuat keputusan, kesalahan yang sembrono, kesalahan menyelesaikan pekerjaan, lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri, kesulitan berhubungan dengan orang lain, kerisauan tentang kesalahan yang dibuat, menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, radang pernapasan (Margianti, 1999).

Munculnya stres, yang baik disebabkan oleh sesuatu yang menyenangkan atau sesuatu

yang tidak menyenangkan akan memberikan akibat tertentu pada seseorang. Dibagi dalam empat jenis konsekuensi yang timbulkan oleh stres, yaitu.

- Pengaruh psikologis, yang berupa kegelisahan, agresi, kelesuan, kebosanan, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, harga diri yang rendah.
- Pengaruh perilaku, yang berupa peningkatan konsumsi alcohol, tidak nafsu makan atau makan berlebihan, peyalahgunaan obat-obatan, menurunkan semangat untuk berolahraga yang berakibat timbulnya beberapa penyakit. Pada saat stres juga terjadi peningkatan intensitas kecelakaan, baik di rumah, ditempat kerja, atau di jalan.
- Pengaruh kognitif, yaitu ketidakmampuan mengambil keputusan, kurangnya konsentrasi, dan peka terhadap ancaman.
- Pengaruh fisiologis, yaitu menyebabkan gangguan pada kesehatan fisik yang berupa penyakit yang sudah diderita sebelumnya, atau memicu timbulnya penyakit tertentu (Handoyo, 2001).

Pada tipe Kepribadian *big five* adalah tetap berada dalam suatu ciri kepribadian seseorang yang asli. Kepribadian adalah sesuatu yang terdapat dalam diri individu yang membimbing dan memberi arah kepada seluruh tingkah laku individu yang bersangkutan atau suatu organisasi yang dinamis dari psikofisik (jiwa dan raga manusia adalah suatu sistem yang terpadat dan tidak dapat dipisahkan) individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas.

Menurut Cattell (1970), kepribadian adalah suatu yang memungkinkan prediksi tentang apa yang akan dikerjakan seseorang dalam situasi tertentu (Ansari, 1996).

Diurut dari yang paling tinggi dan paling mencakup ke yang paling rendah dan paling umum, yaitu *Trait, type, habitual response*, dan *specific response* (Supratiknya, 1993).

Melalui *psyche* energi mengalir secara *kontinue* dengan arah yang beragam dari ketidaksadaran menuju kesadaran dan kembali lagi, serta dari dalam keluar realitas dan kembali lagi (Budiraharjo, 1997). Menurut Freud (1905)

kepribadian terdiri atas tiga sistem atau aspek, yaitu *id* (aspek biologis), *ego* (aspek psikologis), *super ego* (aspek sosiologis) (Sutaji, 1995).

Sedangkan kepribadian menurut pengertian sehari-hari adalah menunjukkan bagaimana individu tampil dan menimbulkan kesan bagi individu-individu lainnya.

Berdasarkan hasil paparan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- o Variabel *Big five personality* diukur oleh lima indikator yaitu *Extraversion*, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, *Neuroticism*, dan *Openness to Experiences*, dimana indikator *Extraversion* adalah indikator terkait pembentuk *Big five personality*.
- o Variabel Stres kerja diukur oleh tiga indikator yaitu *Role Ambiguity*, *Role Conflict*, dan *Work overload*, dimana indikator *Work overload* adalah indikator terkait pembentuk Stres kerja.
- o Variabel Motivasi kerja diukur oleh tiga indikator yaitu *Need for achievement*, *need for affiliation*, dan *need for power*, dimana indikator *Need for affiliation* adalah indikator terkait pembentuk Motivasi kerja.
- o Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara *Big five personality* terhadap Motivasi kerja. Semakin tinggi *Big five personality* akan mengakibatkan semakin tinggi pula Motivasi kerja. Sebaliknya semakin rendah *Big five personality* akan semakin rendah pula Motivasi kerja. Di sisi lain, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Big five personality* terhadap Stres kerja.

Artinya, stres kerja guru tidak dipengaruhi oleh adanya *big five personality* guru tersebut.

Pembentukan kepribadian pada pribadi tiap orang tumbuh dan berkembang atas dua kekuatan, yaitu dari dalam, yang sudah di bawa sejak lahir, atau sering disebut dengan kemampuan-kemampuan dasar (faktor dasar), dan kekuatan dari luar (faktor lingkungan) (Sujanto, et al. 1999).

Dasar-dasar kepribadian individu telah terbentuk pada tahun-tahun pertama kehidupan manusia dan akan dimantapkan dengan pengalaman yang diperoleh seseorang disekolah dan di dalam masyarakat, termasuk dalam lingku-

ngan kerjanya. Harus ada kesinambungan antara nilai-nilai.

Oleh sebab guru di sekolah dalam menjalankan tugasnya perlu menurunkan stress agar dapat meningkatkan motivasi kerja dan tidak *Work overload*.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Hasil analisis *structural model SEM* pada pengaruh langsung variabel *Big five personality* terhadap Stres kerja diperoleh nilai *standardize* sebesar -0.611 dengan *Critical Ratio (CR)* sebesar -0.933 dengan nilai *P* sebesar 0.351. Karena nilai mutlak  $CR < 1.96$  ( $0.933 > 1.96$ ) dan nilai  $P > 0.05$  ( $0.351 < 0.05$ ), maka hipotesis penelitian ditolak. Artinya, stres kerja guru tidak dipengaruhi oleh adanya *big five personality* guru tersebut. *Big five personality* berpengaruh terhadap Motivasi kerja. Hasil analisis *structural model SEM* pada pengaruh langsung variabel *Big five personality* terhadap Motivasi kerja diperoleh nilai *standardize* sebesar 0.746 dengan *Critical Ratio (CR)* sebesar 2.309 dengan nilai *P* sebesar 0.021. Karena nilai  $CR > 1.96$  ( $2.309 > 1.96$ ) dan nilai  $P < 0.05$  ( $0.021 < 0.05$ ), maka hipotesis penelitian diterima. Untuk variabel Stres kerja, ketiga indikator signifikan mengukur variabel Stres kerja. Dari nilai *loading factor* terlihat bahwa indikator *work overload* adalah indikator pengukur terkait Stres kerja.

Artinya, guru memiliki stres kerja utamanya karena adanya *work overload*.

### Rekomendasi

#### Untuk Sekolah

Kepada pihak sekolah untuk masa yang akan datang memperhatikan berbagai faktor yang akan meningkatkan motivasi kerja guru seperti gaji, kesempatan untuk maju, rasa aman untuk menghadapi masa depan, insentif dan fasilitas.

#### Untuk Guru

Guru lebih terbuka kepada pemimpinnya dalam memberikan umpan balik dan saran-saran demi perbaikan dimasa yang akan datang. Selain itu guru berusaha memotivasi diri untuk mee-

capai mengelola stres untuk meningkatkan motivasi kerja berdasarkan tipe kepribadian *big five*.

#### Untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi yang berminat meneliti dengan topik yang sama, lebih menggali aspek-aspek dan memperhatikan jumlah variabel sehingga hasilnya lebih baik dan dapat menambah referensi pihak yang menghentuknya.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Ansari, Hafi. 1996. *Management Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Edisi K. Jakarta. PT. Gunung Agung.
- Budiharjo, 1997. *Memahami Teori Kepribadian Modern*. Kanisius: Yogyakarta.
- Dwiyanti. 2001. Stress Kerja di Lingkungan DPRD: Study tentang Anggota DPRD di kota Surabaya, Malang dan Kabupaten Jember. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Hadi, Sumarno. 2000. *Metodologi Riset Jilid 1*. Yogyakarta: Andi Offset
- , 2001. *Analisa Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoyo, Seger. 2001. Stress pada Masyarakat Surabaya. *Jurnal Jusan Media Psikologi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Kanono, Kartini. 1991. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Dan Industri*. Jakarta: PT.Rajawali.
- Megianti, Lulus.1999. Stress Kerja, Latar belakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya. *Jurnal Masyarakat Kebudayaan dan Politik Surabaya*. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga.
- Nimran. 1999. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media.
- Niti-Sentono, Alex S. 1996. *Manajemen Personalita*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Schuller, Randall. 1972. *Marketing Management: Analysis, Planning Implementation and Controlling*. Prentice Hall, Englewood New Jersey.
- Sujantoek., 1999. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta Bumi Aksara.
- Supriatnyo, 1993. *Teori-teori Sifat dan Behavioristik*. Yogyakarta: Kanisius.
- Saksono, Slamet. 1993. *Administrasi Kepengurusan*. Bandung: Alfabet.
- Sullivan,S.E., & Bhagat,R.S. 1992. Organizational Stress, Job satisfaction and Job Performance: Where Do We Go From Here? *Journal of Management*, Vol.18, no.2. <http://psi.ui.ac.id>
- Sutaji. 1995. *Psikologi Pelayanan Dalam Industri Jasa*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka