

Pengaruh Tipe Kepribadian Terhadap Stress Karyawan (Survey Pada Karyawan CV. Multi Prima Kabupaten Cirebon)

H. M Budi Djatmiko

Dosen STIE STEMBI – Bandung Business School

Agus Hidayat Prayudha

Peneliti Junior STIE STEMBI – Bandung Business School

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi dan pengaruh dari tipe kepribadian terhadap Stress Karyawan CV Multi Prima Kabupaten Cirebon

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. (Robbins : 2007:126) sedangkan Stress Karyawan Merupakan suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan, yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tapi penting schuler dalam (Robbins : 2007:577

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan Kuantitatif dan alat analisis yang digunakan adalah simple regresi Analysis.

hasil dari penelitian ini adalah Pada umumnya kondisi Tipe Kepribadian karyawan CV. Multi Prima Kabupaten Cirebon adalah tinggi dan Stress tinggi. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Tipe Kepribadian terhadap terhadap Stress kerja karyawan CV. Multi Prima Kabupaten Cirebon

Kata Kunci : *Tipe Kepribadian, Stress Kerja*

PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin tajam sebagai dampak globalisasi dan perkembangan ilmu dan teknologi (IPTEK) memaksa 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. Multi Prima Kabupaten Cirebon. Tanpa menemukan, menciptakan, dan mengkolaborasi keunggulan kompetitif, sulit rasanya bagi CV. Multi Prima Kabupaten Cirebon untuk memenangkan persaingan bisnis. Salah satu strategi menemukan terobosan untuk melaku-

kukan kompetisi dengan perusahaan-perusahaan lain dapat dilakukan dengan cara mengidentifikasi berbagai faktor yang menjadi kelemahan sumber daya manusia. Oleh sebab itu, agar CV. Multi Prima Kabupaten Cirebon dapat memenangkan persaingan bisnis, kelemahan sumber daya manusia yang ada perlu diperbaiki. Gaji dan fasilitas yang diberikan dari kantor ternyata bukan kunci utama untuk mempertahankan karyawan dan mengharapakan mereka mengeluarkan kemampuan terbaik bagi perkembangan perusahaan. Josua Iwan Wahyudi, Master Trainer EQ Indonesia mengatakan kenyataan yang dibuktikan dengan serangkaian peneli-

tian telah membuktikan bahwa ternyata uang dan fasilitas bukanlah satu-satunya alasan seseorang bertahan atau keluar dari perusahaan. "Memang kedua faktor tersebut sering menjadi alasan, namun bukan faktor utama yang mendorong karyawan keluar. Beban emosional yang terlalu berat sehingga membuat Stresss ternyata menjadi faktor pendorong terbesar," ujarnya, hari ini. Tingkat Stresss tinggi atau beban emosional terlalu berat dapat terjadi karena dua penyebab, yaitu pekerjaan yang berlebihan hingga mengganggu kehidupan personal dan lingkungan kerja yang tidak lagi menyenangkan (Bisnis Indonesia, 6 Mei 2011).

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 har-

monis 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. EuStresss 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 diStresss, 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 subjektif 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). Penelitian ini akan memfokuskan kepada karyawan yang bekerja dalam CV. Multi Prima Kabupaten Cirebon. Dimana CV. Multi Prima Kabupaten Cirebon 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.

KERANGKA PEMIKIRAN

Penyebab terjadinya stres yang bersifat organisasi, salah satunya adalah struktur 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). Adanya peraturan yang memberikan batasan bagi karyawan untuk bergerak bebas dalam

pekerjaannya, peraturan jam kerja yang ketat, membuat seorang karyawan harus benar-benar disiplin dengan dirinya, sehingga apabila seseorang mempunyai sifat yang kurang disiplin, ia tidak dapat menyesuaikan diri dengan mudah. Apabila ia melanggar peraturan, maka akan ada sanksi yang tegas yang diberikan pada karyawan tersebut. Apabila hal ini terus berlangsung, maka tentunya karyawan akan mengalami tekanan saat ia bekerja di perusahaan (Eddy M. Sutanto : 2006). Tipe Kepribadian yang cenderung mengalami stress kerja lebih tinggi adalah tipe A. Individu tipe A lebih cepat mengalami kemarahan apabila tidak dapat menangani hal tersebut, ia akan mengalami stres yang dapat mengganggu kesehatannya (Luthans, 2006 : 383). Cara masing-masing dalam memberikan respon terhadap stres kelihatannya ditentukan oleh faktor-faktor fisiologis dan biologis. Diketahui, bahwa Tipe Kepribadian tertentu mengalami kondisi waktu yang sangat mendesak lebih banyak (disebut tipe A) daripada Tipe Kepribadian B lainnya (tipe B). Peristiwa-peristiwa sama, yang dapat membangkitkan tingkat stres yang cukup tinggi pada Tipe Kepribadian Tipe Kepribadian, mungkin akan sulit untuk menciptakan sedikitpun rangsangan pada Tipe Kepribadian Tipe Kepribadian, yang tenang dan santai (*easy going*) (Asnan : 2005). Membahas tentang stres, beberapa ahli menyatakan bahwa tipe kepribadian lebih mudah mengalami stres karena memiliki sifat agresif, kompetitif, menetapkan standar-standar tinggi dan meletakkan diri mereka pada tekanan waktu yang ajeg / konstan. Sikap permusuhan mereka lebih mudah muncul, dan mereka lebih merasakan pentingnya waktu, terkesan terburu-buru dan sangat menghargainya, tidak sabar, serta pikiran mereka sering dipengaruhi oleh urusan pekerjaan. Individu tipe A lebih mungkin menunjukkan reaksi fisiologis yang kurang menguntungkan dalam merespon stress. Yaitu adanya peningkatan tekanan darah, detak jantung, perubahan kimia darah, serangan jantung, penyakit lever dan gangguan kronis lain. Terjadinya frustrasi, kesulitan-

kesulitan dan peristiwa kompetitif merupakan hal khusus yang mendorong reaksi kurang menguntungkan tersebut. Disamping itu, orang-orang juga mempunyai perbedaan dalam memulihkan kondisi dari situasi stres. Ada orang yang dengan mudah dan dapat cepat pulih kembali, tetapi banyak orang yang sulit melupakan dan melepaskan diri dari situasi yang baru saja atau telah dialami. Orang-orang yang seperti inilah yang harus lebih intensif diperhatikan oleh departemen personalia pada perusahaan. Pada dasarnya setiap orang di kantornya pasti bermasalah, baik masalah pribadi (subjektif), maupun masalah yang berkaitan dengan dunia kerja (objektif). Dimana masalah-masalah tersebut pada akhirnya dapat menimbulkan stress kerja tetapi menurut Robbins tidak selalu menurut karakter. Sehingga variabel Tipe Kepribadian benar adanya sebagai variabel moderator, tetapi dalam penelitian ini diposisikan sebagai variabel bebas. Dimana penyebab stres antara lain dimensi struktur organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, Tipe Kepribadian dll. dimana variabel tersebut itu adalah variabel yang tidak diteliti. Selain itu posisi variabel Tipe Kepribadian (X) sebagai variabel bebas sesuai dengan penelitian sebelumnya Eddy M. Sutanto (2006) Jurnal SMART adalah Terbitan Berkala Ilmiah yang di terbitkan oleh Program Studi Manajemen STIE STEMBI Bandung.

mengajukan hipotesis : Terdapat pengaruh Tipe Kepribadian terhadap Tingkat Stress Kerja Karyawan Pada CV. Multi Prima Kabupaten Cirebon.

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

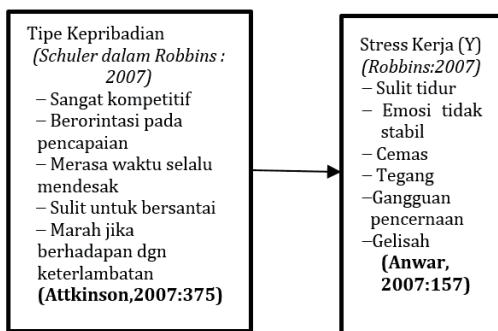
Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Cirebon, provinsi Jawa Barat. Adapun yang menjadi subjek penelitian adalah CV. Multi Prima, yang beralamatkan di Jalan RA. Kartini No. 11 Ciledug Kabupaten Cirebon. Sedangkan objek penelitian adalah Tipe Kepribadian dan Tingkat Stress Karyawan. Sedangkan yang menjadi unit analisisnya adalah CV. Multi Prima dengan respondennya ialah karyawan CV. Multi Prima

Metode penelitian 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.

Teknik Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS 16.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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 hasil persamaan yang diolah diperoleh adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Paradigma Penelitian
sumber : Paradigma peneliti

$$Y = 2,614 + 0,627 X + e$$

HIPOTESIS

Hipotesis Berdasarkan atas kerangka pemikiran dan identifikasi masalah,serta paradigma penelitian maka penulis

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_1) sebesar 0,627 ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Tipe Kepribadian (X) satu satuan nilai akan meningkatkan Stress 0,627 satuan nilai, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Tipe Kepribadian (X) terhadap Stress secara parsial, maka akan dilakukan pengujian terhadap garis regresi tersebut melalui hipotesis. dikarenakan variabel bebas pada penelitian ini hanya 1 maka alat analisis yang digunakan adalah *simple regression analysis* (analisis regresi sederhana)

Pengaruh Tipe Kepribadian (X) terhadap Stress (Y)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan melakukan pengujian dengan koefisien determinasi (R). Hasil pengujian diperoleh nilai koefisien korelasi (R) persamaan regresi yaitu sebesar 0,627.

Ini berarti Tipe Kepribadian(X) memberikan pengaruh sebesar 62,7% terhadap Stress Kerja. Angka 62,7% disini artinya setiap perubahan Stress Kerja sebesar 62,7% dipengaruhi oleh perubahan Tipe Kepribadian, Adapun sebesar 37,3% sisanya disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini, antara lain kompensasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

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).

H1 : Terdapat pengaruh dan Tipe Kepribadian(X) terhadap Stress kerja (Y).

Dari tabel *Coefficients* pada output nilai t_{hitung} dari variabel bebas adalah sebesar

9,079 Sedangkan nilai t_{tabel} ialah nilai distribusi *t-student* pada taraf nyata (α) 5 % dengan derajat bebas 43 adalah 1,684. maka dari itu kesimpulan yang diambil dari hasil pengujian tersebut adalah signifikan atau Tipe kepribadian berpengaruh terhadap stress kerja secara signifikan. dan semua sampe dapat digeneralisasikan pada populasi.

KESIMPULAN

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

1. Pada umumnya kondisi Tipe Kepribadian karyawan CV. Multi Prima Kabupaten Cirebon adalah tinggi dan Stres tinggi.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Tipe Kepribadian terhadap terhadap Stress kerja karyawan CV. Multi Prima Kabupaten Cirebon.

SARAN

Mengacu kepada kesimpulan hasil penelitian ini, disampaikan beberapa saran 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

- A.Prabu. 2007. *MSDM Perusahaan*. Bandung : Trigenda karya.
- Ambar Teguh. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Bambang Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke empat*, Bandung : C.V. Sulita.
- Imam Ghozali. 2001. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Malayu Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis Robert L, Jackson John L. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Moh. Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2007. *Pengembangan dan Motivasi*. Bandung : Pionir Jaya.
- Mutiara, S Panggabean. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P 2007. *Perilaku Organisasi*. PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfa Beta.
- Sondang, P. Siagian. 2008. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tjutju Yuniarsih, dkk. 2009. *Manajemen Organisasi*, IKIP Bandung Press, Bandung.
- T Hani. Handoko, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

Skripsi , Tesis, Jurnal dan Artikel :

- Azazah Indriyani. 2009 “Pengaruh Konflik dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit. Tesis : Undip.
- Felicia Dewi. 2009. *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Perencanaan Karir Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja*.