

**PERBEDAAN STRES KERJA DITINJAU DARI TIPE  
KEPRIBADIAN EKSTROVERT DAN INTROVERT  
KARYAWAN PT. SUMBER DAYA INSANI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Universitas Medan Area

**OLEH**

**FRANS LASDO SIRINGO-RINGO**

**18.860.0507**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/9/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)22/9/23

**PERBEDAAN STRES KERJA DITINJAU DARI TIPE  
KEPRIBADIAN EKSTROVERT DAN INTROVERT  
KARYAWAN PT. SUMBER DAYA INSANI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Universitas Medan Area



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/9/23

Access From (repository.uma.ac.id)22/9/23

## HALAMAN PENGESAHAN

**Judul Skripsi** :Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Ekstrovert Dan Introvert Karyawan PT. Sumber Daya Insani  
**Nama** : Frans Lasdo Siringo-Ringo  
**NPM** : 18.860.0507  
**Fakultas** : Psikologi

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

Dr. Siti Aisyah S.Psi., M.Psi., Psikolog  
Pembimbing

Prof. Hasanuddin, Ph.D  
Dekan

Laili Alfita, S.Psi., M.M., M.Psi., Psikolog  
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian,  
dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Disetujui : 31 Agustus 2023

CS Dipindai dengan CamScanner

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/9/23

Access From (repository.uma.ac.id)22/9/23

## LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Frans Lasdo Siringo-Ringo

NIM : 188600507

Tahun Terdaftar : 2023

Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 31 Agustus 2023



Frans Lasdo Siringo-Ringo

CS Dipindai dengan CamScanner

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Frans Lasdo Siringo-Ringo  
NPM : 188600507  
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

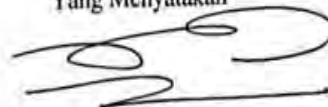
**Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Ekstrovert  
Dan Introvert Karyawan PT. Sumber Daya Insani**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Dibuat di : Medan  
Pada tanggal : 31 Agustus 2023

Yang Menyatakan



Frans Lasdo Siringo-Ringo

 Dipindai dengan CamScanner

## ABSTRAK

Artikel atau tulisan ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan stres kerja ditinjau dari tipe kepribadian *ekstrovert* dan *introvert* Karyawan PT. Sumber Daya Insani. Masalah difokuskan pada perbedaan stres kerja ditinjau dari kepribadian. Teknik pengambilan sampel adalah teknik *total sampling*, dengan sampel sebanyak 75 karyawan mengalami stres kerja dan di kelompokkan berdasarkan tipe kepribadiannya yaitu *ekstrovert* sebanyak 37 karyawan dan *introvert* sebanyak 38 karyawan. Data- data dikumpulkan menggunakan skala *likert* melalui skala stres kerja dari aspek- aspek menurut Luthans meliputi 3 aspek yaitu *physiology*, *psychology*, dan *behaviour*, dan dianalisis secara kuantitatif dengan teknik analisis *Mann-Withney U-Test*. Kajian ini menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan stres kerja ditinjau dari tipe kepribadian *ekstrovert* dan *introvert*. Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata- rata hipotetik dan empirik diketahui berdasarkan stres kerja secara keseluruhan tergolong rendah dengan nilai hipotetik sebesar 90 dan nilai empirik sebesar 90.200. Selanjutnya stres kerja tipe kepribadian *introvert* tergolong sangat rendah dengan nilai hipotetik sebesar 90 dan nilai empirik sebesar 71,40. Kemudian bahwa stres kerja tipe kepribadian *ekstrovert* tergolong sangat tinggi dengan nilai hipotetik sebesar 90 dan nilai empirik sebesar 112,13. Berdasarkan hasil penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah ada perbedaan Stres Kerja ditinjau dari tipe kepribadian, dengan nilai  $F= 502,268$  dinyatakan hipotesis diterima.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Tipe Kepribad

## ABSTRACT

*This article or article aims to find out the differences in work stress in terms of extroverted and introverted personality types. Employees of PT. Human Resources. The problem of tension on differences in work stress in terms of personality. The sampling technique was total sampling technique, with a sample of 75 employees experiencing work stress and grouped by personality type, namely 37 employees extrovert and 38 employees introvert. Data were collected using a Likert scale through a work stress scale from aspects according to Luthans covering 3 aspects namely physiology, psychology, and behavior, and analyzed quantitatively with the Mann-Withney U-Test analysis technique. This study concludes that there are differences in work stress in terms of extroverted and introverted personality types. Based on the results of calculating the average hypothetical and empirical values, it is known that based on work stress as a whole, it is classified as low with a hypothetical value of 90 and an empirical value of 90,200. Furthermore, the work stress of the introverted personality type is classified as very low with a hypothetical value of 90 and an empirical value of 71.40. Then that the extrovert personality type stress is classified as very high with a hypothetical value of 90 and an empirical value of 112.13. Based on the results of this study the hypothesis put forward is that there is a difference in Job Stress in terms of personality type, with a value of  $F = 502,268$  it is stated that the hypothesis is accepted.*

**Keywords:** Work Stres, Extroverted and Introverted Personality Types, employees

## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan Pada tanggal 19 Oktober 1999 dari ayah Daulat Siringo-ringo dan ibu Renni Napitupulu Penulis merupakan putra keempat dari lima bersaudara.

Tahun 2018 Penulis lulus dari SMKN 4 Medan dan pada tahun 2018 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.





## MOTTO

Sulit bukan berarti tidak bisa lalu jika bukan aku lalu siapa lagi Sesungguhnya sesuatu hal yang sulit bukan lah suatu hal yang tidak bisa diselesaikan, kita hanya perlu terus belajar dan mengerjakannya dengan niat yang serius, karena jika bukan diriku lalu siapa lagi yang akan menjalankan peranku sebagai individu yang penuh dengan pertanyaan yang tak kunjung ku mengerti.

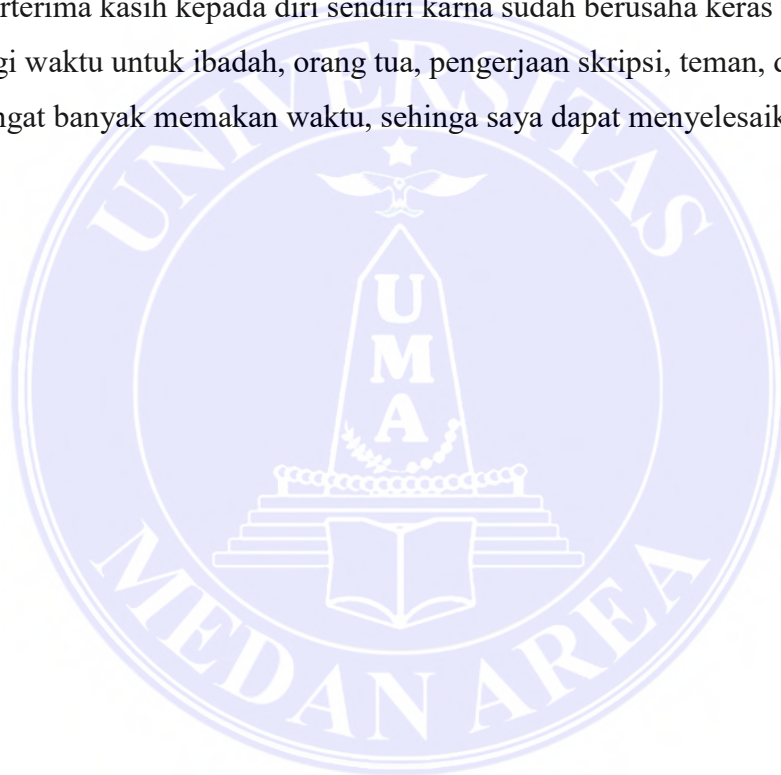


## PERSEMBAHAN

Puji syukur bagi Tuhan yang telah melimpahkan berkat dan rahmat-Nya kepada penulis.

Terima kasih ya Tuhan sudah memberikan kelancaran dan kemudahan kepada saya hingga saya dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah yang sederhana ini.

Skripsi ini saya dedikasikan kepada orang tua saya, yang selalu memberikan dorongan untuk saya agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan saya juga berterima kasih kepada diri sendiri karna sudah berusaha keras untuk belajar membagi waktu untuk ibadah, orang tua, pengerjaan skripsi, teman, dan organisasi yang sangat banyak memakan waktu, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Tuhan yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Psikologi Fakultas Universitas Medan Area Karya tulis ilmiah ini berjudul **”Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Ekstrovert Dan Introvert Karyawan PT. Sumber Daya Insani”**

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, 31 Agustus 2023

Frans Lasdo Siringo-Ringo

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Tuhan yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Psikologi Fakultas Universitas Medan Area Karya tulis ilmiah ini berjudul **“Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Ekstrovert Dan Introvert Karyawan PT. Sumber Daya Insani”**.

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Kepada Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Kepada Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M. Eng selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Kepada Bapak Prof. Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi.
5. Bapak Dr. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku ketua pada sidang skripsi.
6. Kepada Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing, terima kasih untuk semua arahan dan dukungan selama penulisan skripsi ini.
7. Ibu Anggi Tri Lestari Purba, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris yang memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Findy Suri, S.Psi, M.Psi selaku penguji tamu yang memberikan

bimbingan dan arahan kepada penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.

9. Kepada kedua orang tua tercinta, Daulat Siringo-Ringo papa tercinta dan mama tersayang Renni Napitupulu selama ini telah membantu penulis dalam bentuk perhatian, kasih sayang, semangat, serta doa yang tiada hentinya demi kelancaran dan kesuksesasan penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu dan memberikan bekal ilmu kepada peneliti demi kelancaran penyelesaian tugas akhir ini.
11. Seluruh staf bagian tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.
12. Kepada seluruh karyawan PT. Sumber Daya Insanin yang telah berpartisipasi dalam mengisi angket penelitian.
13. Seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan di dalam penulisan skripsi ini. Untuk itulah, kritik dan saran yang sifatnya mendidik dan dukungan yang membangun, senantiasa penulis terima. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya penulis.

Medan, 31 Agustus 2023

Frans Lasdo Siringo-Ringo

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI..Error! Bookmark not defined.	
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	ii
ABSTRAK .....	iii
<i>ABSTRACT</i> .....	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
MOTTO .....	vii
PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
UCAPAN TERIMA KASIH.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
I. PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Hipotesis Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.5.2 Manfaat Praktis .....	7
II. TINJAUAN PUSTAKA .....	9
2.1 Stres Kerja .....	9
2.1.1 Pengertian Stres Kerja .....	9
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	10
2.1.3 Aspek – aspek yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	15
2.1.4 Ciri-Ciri Stres Kerja.....	17
2.2 Tipe Kepribadian.....	19
2.2.1 Pengertian Kepribadian .....	19
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepribadian .....	20
2.2.3 Aspek-aspek Kepribadian.....	23
2.2.4 Karakteristik Kepribadian.....	24

2.3	Karyawan .....	27
2.3.1	Pengertian Karyawan.....	27
2.4	Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian .....	27
2.5	Kerangka Konseptual .....	29
III.	METODELOGI PENELITIAN.....	30
3.1	Tipe Penelitian.....	30
3.2	Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
3.3	Defenisi Operasional .....	31
3.4	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel .....	31
3.4.1	Populasi.....	31
3.4.2	Sampel.....	32
3.4.3	Teknik Pengambilan Sampel .....	32
3.4.4	Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.5	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	33
3.5.1	Validitas .....	33
3.5.2	Reabilitas.....	33
3.6	Analisis Data .....	34
3.6.1	Uji Normalitas .....	34
3.6.2	Uji Homogenitas .....	35
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN .....	36
4.1	Orientasi Kancan Penelitian .....	36
4.2	Persiapan Penelitian .....	37
4.2.1	Persiapan Administrasi .....	37
4.2.2	Persiapan alat ukur penelitian .....	37
4.3	Pelaksanaan Penelitian .....	38
4.4	Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	39
4.4.1	Uji validitas dan reliabilitas .....	39
4.4.2	Uji Normalitas Sebaran.....	39
4.4.3	Uji Homogenitas Varians .....	40

4.4.4 Hasil Perhitungan Uji Beda .....	41
4.4.5 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	41
4.5 Pembahasan .....	43
V. SIMPULAN DAN SARAN .....	45
5.1 Simpulan .....	45
5.2 Saran .....	45
DAFTAR PUSTAKA .....	48





## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Populasi.....	32
Tabel 3. 2 Sampel.....	32
Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja Sebelum uji coba.....	38
Tabel 4.2 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja Setelah uji coba.....	39
Tabel 4.3. Distribusi Hasil Uji Normalitas .....	40
Tabel 4.4. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians.....	40
Tabel 4.5. Hasil Analisis Uji Hipotesis Anova 1 Jalur .....	41
Tabel 4.6. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik .....	42

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual .....	29
--	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 3 Tabulasi Data Screening Tipe Kepribadian.....	52
Lampiran 4 Tabulasi Data Screening Stres Kerja .....	56
Lampiran 5 Skala Penelitian .....	62
Lampiran 6 Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	67
Lampiran 7 Uji Normalitas .....	71
Lampiran 8 Uji Homogeni tasta dan Hipotesis .....	73
Lampiran 9 Surat Penelitian.....	76



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan industri akan tercapai jika dalam suatu perusahaan karyawan mampu menjadi bagian dalam melaksanakan fungsi perusahaan. Dalam mewujudkan keberhasilan perusahaan, maka aset berharga perusahaan yakni para karyawan perlu memiliki keterlibatan penuh terhadap perusahaan. Perusahaan juga harus mendorong terciptanya keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan performansi perusahaan. Betapapun majunya teknologi dan perkembangan informasi, namun jika sumber daya manusianya tidak bagus maka akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan. Dalam keadaan tersebut, karyawan sebagai salah satu sumber daya menghadapi konsekuensi seperti salah satunya stress.

Masalah stres yang berhubungan dengan organisasi juga perlu diangkat kepermukaan pada saat ini. Menurut Ubaidillah (dalam Arisona, 2008) bahwa stres kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Setiap orang pasti pernah mengalami stres saat bekerja. Akibat stres, sering kali apa yang dikerjakan hasilnya menjadi tidak maksimal, bahkan bisa berantakan. Pada dasarnya setiap orang bisa mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (Luthans, 2008). Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian individu sebagai hasil dari perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologis yang merupakan konsekuensi disetiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau

peristiwa yang menetapkan permintaan psikolog atau fisik berlebihan kepada seseorang (Gibson, 2006).

Stres kerja merupakan kondisi dimana tuntutan terhadap pekerjaan melebihi kemampuan dari karyawan sehingga mengakibatkan berbagai reaksi negatif terhadap fisik, psikologis, maupun perilaku karyawan (Martel, 2005). Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (demand) dan sumberdaya (resource). Tuntutan (demand) tersebut antara lain: tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi para individu di tempat kerja. Sedangkan Sumberdaya (resource) adalah hal-hal atau benda yang dapat digunakan oleh individu dalam memenuhi tuntutan. Begitu juga dalam dunia konstruksi karyawan kontraktor proyek konstruksi berkemungkinan mengalami stres kerja karena proyek konstruksi merupakan suatu kegiatan yang berlangsung dalam waktu yang terbatas dengan sumberdaya tertentu untuk mendapatkan hasil konstruksi dengan standar kualitas yang baik. Perkembangan pekerjaan konstruksi saat ini menjadi semakin kompleks dan semakin canggih.

Dengan adanya tuntutan pada tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja, serta perubahan dalam peraturan kerja dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan karyawan. Situasi yang menekan tersebut menyebabkan karyawan sering mengalami kecemasan, kejenuhan sehingga mengakibatkan terjadinya stres. Kemudian pada proyek konstruksi gedung dapat dikatakan sebagai proyek yang memiliki tingkat kompleksitas yang tertinggi dibanding dengan jenis proyek konstruksi yang lain. Tingginya tingkat kompleksitas gedung akan menyebabkan konflik yang tinggi pula. Selain kompleksitas gedung,

kontraktor dengan grade menengah atas menangani proyek-proyek besar yang memiliki kompleksitas pekerjaan yang tinggi serta memiliki resiko yang tinggi sehingga karyawan kontraktor dengan grade menengah atas lebih berpotensi mengalami stres. Staff kontraktor yang menilai penyebab stres kerja yang pernah dialami seperti kurangnya motivasi dan dukunganyang didapatkan dari lingkungan sekitar (tempat kerja).

Permasalahan stres kerja karyawan PT. Sumber Daya Insani terlihat dari sikap karyawan yang sensitive pada rekan kerjanya, sering meninggalkan kantor, tidak hadir hingga perilaku yang menimbulkan kinerja menurun. Saat seorang pekerja berada dalam kondisi stres kerja maka hal ini dapat berpengaruh pada sikap yang diberikan dalam melakukan tugasnya dan dapat juga menyebabkan perubahan-perubahan fisik pada penderitanya. Akibat stres bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja yang rendah, menurun, menunda dan menghindari dari pekerjaan, naiknya tingkat kecelakaan kerja, meningkatnya penggunaan obat-obatan, perilaku makan yang tidak normal sebagai bentuk pelampiasan, salah dalam mengambil keputusan.

Hal ini di dukung dengan pendapat (Sari, 2015) Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Kondisi pekerjaan yang tidak memungkinkan bisa menyebabkan stres, tergantung seberapa besar kemampuan perawat dalam menerimannya. Bentuk stres yang terlihat perawat sulit untuk bekerja dengan baik, adanya pelanggaran yang dilakukan perawat seperti tidak masuk kerja, datang terlambat, pekerjaan tidak diselesaikan dengan baik atau

menunda pekerjaan yang diberikan, sampai dengan kondisi fisik yang tidak sehat pada perawat.

Menurut Ivanko (dalam Hamali, 2018) stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Stres kerja juga sangat berdampak buruk bagi perusahaan ataupun sebuah organisasi, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat dan produktivitas kerja akan menurun.

Menurut Luthans (2011), penyebab 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. Hal ini dalam desain organisasi yang juga dapat menyebabkan stres antara lain adalah adanya sentralisasi yang menyebabkan karyawan tidak mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan (Robbins, 2003).

Kepribadian adalah suatu hal yang berperan penting dalam kehidupan seseorang karena dipandang sebagai keseluruhan pola tingkahlaku aktual maupun potensial yang dipengaruhi oleh faktor keturunan dan lingkungan (Eysenck dalam Pervin, 2001). Kepribadian menentukan bagaimana individu dalam menjalani kesehariannya termaksud dalam berinteraksi dengan lingkungan sosial, menilai dan memutuskan sesuatu. Tipe kepribadian manusia dapat dibagi menjadi dua, yakni ekstrovert dan introvert. Ekstrovert berarti jenis kepribadian yang memikirkan sesuatu bersifat objektif, lebih terbuka terhadap lingkungan sekitar, dan tidak menyukai keteraturan (Eysenck dalam Pervin, 2001). Hal ini didukung

dengan wawancara peneliti dengan karyawan PT. Sumber Daya Insani dengan tipe kepribadian ekstrovert:

“Saya senang bekerja dengan siapa aja yang penting pekerjaan saya bisa selesai, tapi saya tidak suka bekerja dalam tekanan, enggak mau diatur-aturlah, apalagi bekerja itu harus disuruh-suruh” (RD, 01 November 2022).

Tipe kepribadian introvert menurut (Eysenk dalam Pervin, 2001) ditandai dengan: sulit berinteraksi secara efektif dan terkesan menghindari kontak sosial, sehingga kepribadian ini cenderung untuk memendam permasalahannya dengan atasan, rekan kerja, keluarga, klien, maupun lingkungan kerja. Orang dengan kepribadian introvert cenderung hidup dalam dunianya sendiri. Interaksinya dengan dunia luar kurang baik, memiliki pribadi yang tertutup, sulit untuk bersosialisasi dengan orang lain, dan sering menarik diri dari suasana yang ramai. Mereka cenderung melakukan sesuatu dengan hati-hati dan tidak mudah percaya dengan kata hati.

Introvert merupakan jenis kepribadian yang lebih suka memikirkan sesuatu bersifat subjektif, hanya mengikuti pendapat dari dirinya sendiri, tertutup, cenderung menghindari permasalahan dan lebih gemar sendirian. Mereka tidak berani untuk mengungkapkan apa yang menjadi beban mereka. Akhirnya, sering merasa bahwa pekerjaannya tidak sesuai dengan harapannya. Hal itu menjadi pemicu timbulnya stres kerja (Arifianti, 2008). tipe kepribadian ekstrovert. Interaksinya dengan dunia luar sangat baik. Mereka adalah orang-orang yang ramah, mudah bergaul, suka mengunjungi tempat baru, berperilaku aktif, mudah bosan, dan tidak menyukai aktivitas yang rutin dan monoton. Tindakannya banyak dipengaruhi oleh dunia luar, bersifat terbuka, emosinya spontan dan



sering berubah- ubah, tidak begitu peka terhadap kegagalan, dan tidak banyak melakukan introspeksi dan kritik pada diri sendiri.

Selain itu, akibat dari sulit berinteraksi dengan lingkungan sosial, individu dengan kepribadian ini cenderung tidak memiliki rekan kerja. Padahal semakin sedikit dukungan dari rekan kerja, maka akan mudah mengalami stres (Djohan & Susanto, 2006). Hal ini didukung dengan wawancara peneliti dengan karyawan PT. Sumber Daya Insani dengan tipe kepribadian introvert:

“Kalau udah mikir kerjaan rasanya kepala sering sakit, saya sulit memilih-milih mana yang utama harus diselesaikan, sehingga dalam bekerja saya sering merasa berat untuk menyelesaikannya. Apalagi saya adalah orang yang suka memendam apa yang saya rasakan sehingga segala unek-unek dalam pekerjaan sulit saya ungkapkan kepada rekan ataupun atasan” (IT, 01 November 2022).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah dari penelitian ini adalah, tingginya stres kerja ditinjau dari tipe kepribadian. Selanjutnya untuk menjawab permasalahan tersebut peneliti melakukan penelitian dengan judul Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Ekstrovert dan Introvert Karyawan PT. Sumber Daya Insani.

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Ekstrovert dan Introvert Karyawan PT. Sumber Daya Insani?”

## 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Ekstrovert dan Introvert Karyawan PT. Sumber Daya Insani.

## 1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada perbedaan stres kerja ditinjau dari kepribadian dengan asumsi: tipe kepribadian ekstrovert memiliki stres kerja yang lebih rendah dibandingkan tipe kepribadian introvert.

## 1.5 Manfaat Penelitian

### 1.5.1 Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan menjadi referensi dalam bidang psikologi industri dan organisasi tentang stres kerja.
- b. Diharapkan sebagai tambahan informasi dan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan stres kerja.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat memberikan referensi atau acuan untuk mengembangkan penelitian yang sejenis, khususnya mengenai stres kerja.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Stres Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Beehr dan Newman (2000) mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dan pekerjaan. Sementara itu menurut Kavaganh, dkk. (dalam Wijono, 2010), stres kerja juga merupakan suatu ketidakseimbangan persepsi individu tersebut terhadap kemampuannya untuk melakukan tindakan.

Stres kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik (Siagian, 2007). Reaksi yang mungkin terjadi adalah fisik, psikologis, atau perilaku. Stres kerja adalah ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi pengasuh (Rivai, 2004). Menurut Robbins, (2008), stres adalah suatu kondisi dinamis di mana peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu disajikan kepada individu, dan konsekuensinya dianggap tidak pasti dan penting.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah kondisi ketegangan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang menimbulkan gejala psikologis, gejala fisiologis, dan gejala perilaku. Gejala psikologis meliputi kehilangan konsentrasi, kecemasan, mudah marah, penarikan diri dan kebosanan. Gejala fisiologis meliputi denyut jantung naik, gangguan tidur, dan sakit kepala. Gejala perilaku meliputi menunda pekerjaan dan perubahan pola makan.

### 2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2011) ada tiga faktor yang dapat menyebabkan timbulnya stress yaitu:

#### a. Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembenukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stress bagi karyawan yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap tiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman tekanan stress. Hal ini dapat terjadi, misalnya perubahan teknologi yang begitu cepat. Perubahan yang baru terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua pekerjaan dapat gterselesaikan dengan cepat dan dalam waktu dalam waktu yang singkat dengan adanya teknologi yang digunakannya.

#### b. Faktor Organisasi

Dalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stress yaitu role demands, interpersonal demands, organizational structure dan organizational leadership.

#### c. Faktor Individu

Pada dasarnya faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antar keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat

tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya. Karakteristik pribadi dari keturunan bagi tiap individu yang dapat menimbulkan stress terdapat pada watak dasar alami yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Sehingga untuk itu, gejala stress yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur benar dalam kepribadian seseorang.

Adapun pendapat lain yang mengatakan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja (Nadia, 2020) sebagai berikut:

a. Faktor internal terdiri dari kepribadian

Seseorang dengan tipe kepribadian A cenderung mengalami stress dibandingkan kepribadian B berbagai ciri kepribadian ini adalah sering merasa di buru buru dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak sabaran konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap lingkungan hidup ataupun yang diraihnya.

b. Faktor eksternal (faktor lingkungan dan organisasi) terdiri dari konflik peran dan juga dukungan sosial, yaitu hubungan dengan kolega, rekan kerja atau dengan atasan. Dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Banyak kasus menunjukkan bahwa para karyawan mengalami stress kerja 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 kerja 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.

Menurut Tantra, (2015) stres kerja ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: faktor sosial, faktor individu dan faktor diluar organisasi.

a. Faktor sosial merupakan faktor yang paling mudah untuk diidentifikasi dan intervensi. Faktor sosial salah satunya adalah beban kerja berlebih. Hal ini menyebabkan tidak tercapainya target atau ekspektasi yang diemban.

b. Faktor individu merupakan masalah konflik peran dan tanggung jawab terhadap orang lain berpengaruh pada stres kerja. Stres kerja mempunyai hubungan bermakna dengan gejala gangguan mental emosional melalui stresor tanggung jawab terhadap orang lain. Masa penugasan pada stresor konflik peran dan tanggung jawab terhadap orang lain beresikoterhadap stres kerja. Ketaksaan atau ambiguitas dalam penugasan juga akan menjadikan sumber ketegangan dan stres kerja yang tinggi.

c. Faktor di luar organisasi.

Menurut Nurdini potensi tak berkembang, menurunnya motivasi, kompetensi tak berkembang, tidak terpenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh tempat kita bekerja merupakan dampak yang dapat ditimbulkan oleh stres terkait kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Munandar, (2011) faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress kerja antara lain :

a. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini adalah tuntutan fisik yang meliputi :

1) Bising : merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari ketidakseimbangan psikologis. Kondisi demikian menimbulkan kecelakaan dengan tidak mendengar suara-suara peringatan.

2) Vibrasi (getaran) : merupakan sumber stres yang meningkatkan taraf catecholamine, dan perubahan dari berfungsinya seseorang secara psikologikal dan neurological. Kondisi kerja yang tidak menyenangkan karena adanya getaran dinilai sebagai pembangkit stres oleh 37% dari pekerja.

3) Hygine, lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan pembangkit stres. Kondisi berdebu, kotor dan akomodasi waktu istirahat yang kurang baik, juga toilet yang kurang memadai dinilai oleh para pekerja sebagai faktor tinggi pembangkit stres.

b. Beban kerja meliputi kategori.

1) Kerja *shift*/kerja malam. Para pekerja *shift* lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada pekerja pagi dan siang yang berpengaruh terhadap emosional dan biologikal karena gangguan ritme circadian dari tidur/keadaan bangun (*wake cyle*), pola suhu ritme pengeluaran adrenalin.

2) Beban kerja. Beban kerja yang terlalu berat, berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.

3) Pengahayatan terhadap resiko dan bahaya. Resiko dan bahaya jabatan tertentu merupakan sumber dari stres.

c. Peran Individu dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi. Ketidak berfungsian peran merupakan pembangkit stres.

d. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan stres yang potensial yang mencakup ketidakpastiaan pekerjaan, promosi berlebihan, dan promosi yang kurang.

e. Hubungan dalam Pekerjaan

Jika pekerja tidak memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin, teman dapat menimbulkan stres dalam kerja hal ini berkaitan dengan kesulitan dengan mendelegasikan tanggung jawabnya kepada para bawahannya.

f. Struktur dan Iklim Organisasi

Bagaimana para tenaga kerja mempersepsikan kebudayaan,kebiasaan dan iklim dari organisasi adalah penting dalam memahami sumber-sumber stres potensial sebagai hasil dari berdayanya mereka dalam organisasi.

g. Tuntutan dari Luar Organisasi

Berbagai tuntutan dari luar organisasi seperti lingkungan keluarga yang bertentangan dengan lingkungan organisasi / instansi yang merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaanya.

h. Ciri-ciri individu



Tipe kepribadian individu dengan segala nilai-nilai yang dianutnya memiliki reaksi yang berbeda dalam menghadapi stres.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individu, faktor internal terdiri dari kepribadian, faktor eksternal, faktor intrinsik pekerjaan, beban kerja, peran individu, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur organisasi, tuntutan dari luar organisasi dan ciri-ciri individu.

### 2.1.3 Aspek – aspek yang Mempengaruhi Stres Kerja

Robbins dan Judge, (2011) mengatakan bahwa aspek-aspek stres kerja adalah sebagai berikut:

a. Aspek Fisiologis

Gejala awal yang akan ditimbulkan ketika seseorang mengalami stres kerja biasanya ditandai oleh gejala fisiologis. Stres dapat menyebabkan penyakit di dalam tubuh yang ditandai dengan perubahan metabolisme tubuh seperti peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, serta dapat menyebabkan penyakit jantung.

b. Aspek Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, sikap suka menunda dan lainnya yang dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap berbagai hal terutama dalam hal pekerjaan.

c. Aspek Perilaku

Stres yang berkaitan dengan perilaku adalah seperti perubahan dalam produktivitas, meningkatnya absensi, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan. Dampak lainnya adalah perubahan dalam kebiasaan

sehari-hari seperti gangguan makan, gangguan tidur, dan juga peningkatan dalam konsumsi rokok maupun alkohol.

Menurut Luthans (dalam Setiyana, 2013) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan yang meliputi 3 aspek, yaitu: *Physiology*, *Psychology* dan *Behavior* :

- a. *Physiology* (fisiologi), masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit.
- b. *Psychology* (psikologikal), ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.
- c. *Behavior* (tingkah laku) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek stress kerja memberikan beberapa efek pada gejala fisik, perilaku, maupun psikologi. Sehingga perlu adanya beberapa upaya yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi atau instansi untuk menghindari atau mengurangi tingkat stress pada karyawan. Sehingga proses kerja sebuah instansi tidak terhambat.

### 2.1.4 Ciri-Ciri Stres Kerja

Beehr dan Newman (dalam Waluyo, 2009) menyebutkan ciri-ciri stress yaitu:

- a. Psikologis
  - 1) Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung.
  - 2) Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian).
  - 3) Sensitive dan hyper activity.
  - 4) Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi.
  - 5) Komunikasi yang tidak efektif.
  - 6) Perasaan terkucil dan terasing.
  - 7) Kebosanan dan ketidakpuasan kerja.
  - 8) Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi.
  - 9) Kehilangan spontanitas dan kreativitas.
  - 10) Menurunnya rasa percaya diri.
- b. Fisiologis
  - 1) Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular.
  - 2) Meningkatnya sekresi dari hormon stres (seperti: adrenalin dan nonadrenalin).
  - 3) Gangguan gastro intestinal (gangguan lambung).
  - 4) Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan.
  - 5) Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis.

- 6) Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada.
- 7) Gangguan pada kulit.
- 8) Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot.
- 9) Gangguan tidur.
- 10) Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk resiko tinggi kemungkinan terkena kanker.

c. Perilaku

- 1) Menunda, dan menghindari pekerjaan.
- 2) Menurunnya prestasi (performance) dan produktivitas.
- 3) Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan.
- 4) Perilaku sabotase dalam pekerjaan.
- 5) Perilaku makan yang tidak normal (kelebihan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas.
- 6) Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi.
- 7) Meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi.
- 8) Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas
- 9) Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
- 10) Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

Robbins & Coulter, (2010) mengungkapkan tentang ciri-ciri stres sebagai

berikut:

a. Fisik

Perubahan dalam metabolisme, bertambahnya detak jantung dan napas, naiknya tekanan darah, sakit kepala, dan potensi serangan jantung.

b. Perilaku

Perubahan dalam produktivitas, ketidakhadiran, perputaran kerja, perubahan pola makan, peningkatan konsumsi alkohol atau rokok, berbicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

c. Psikologis

Ketidakpuasan kerja, tekanan, kecemasan, lekas marah, kebosanan, dan penundaan.

Dari beberapa uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa ciri-ciri stres kerja antara lain adalah psikologis, fisik, dan perilaku.

## 2.2 Tipe Kepribadian

### 2.2.1 Pengertian Kepribadian

Kepribadian atau psyche adalah mencakup keseluruhan .fikiran, perasaan dan .tingkah laku, kesadaran dan ketidaksadaran. Kepribadian .membimbing orang untuk .menyesuaikan diri .dengan lingkungan .sosial dan lingkungan fisik. Sejak awal kehidupan, kepribadian .adalah kesatuan atau .berpotensi membentuk kesatuan. Ketika mengembangkan .kepribadian, orang harus berusaha mempertahankan .kesatuan dan .harmoni antar .semua elemen .kepribadian (Alwisol, 2014).

Koswara (dalam Arifin, dkk, 2017) mengatakan dalam pengertian sehari-hari kepribadian mengacu pada bagaimana individu tampil dan menimbulkan kesan bagi individu-individu lainnya. Kepribadian merupakan terjemahan dari

kata *personality*. Kata *personality* berasal dari bahasa latin *persona* yang artinya topeng yang digunakan aktor dalam pertunjukan, dalam pertunjukan tersebut aktor menyembunyikan kepribadiannya yang asli dan menampilkan diri sesuai dengan kepribadian topeng yang dipakai.

Woodworth (Yusuf dan Juntika dalam Yukentin, et all, 2018) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan “Kualitas total individu”. Dashiell (Yusuf dan Juntika dalam Yukentin, et all, 2018) mendefinisikan sebagai “gambaran total tentang tingkah laku individu yang terorganisasi”.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepribadian meliputi segala corak perilaku dan sifat yang khas dan dapat diperkirakan pada diri seseorang, yang digunakan untuk bereaksi dan menyesuaikan diri terhadap rangsangan, sehingga corak tingkah lakunya itu merupakan satu kesatuan fungsional yang khas bagi individu itu

### 2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepribadian

Ada dua faktor utama yang mempengaruhi kepribadian seseorang menurut Setiawan (2013), yaitu hereditas (*genetika*) dan lingkungan (*environment*).

#### a. Faktor Hereditas (*Genetika*)

Dalam hal ini dijelaskan bahwa seorang pribadi terbentuk dari kromosom orang tua yang di dalamnya terdapat gen yang membawa sifat – sifat fisik dan psikis seseorang yang menentukan potensi hereditasnya. Hal itu secara tidak langsung akan membentuk kepribadian seseorang. pengaruh langsung gen terhadap kepribadian seseorang meliputi; kualitas system syaraf, keseimbangan biokimia tubuh, dan struktur tubuh. Sedangkan pengaruh tidak langsung hereditas

terhadap kepribadian adalah: Sebagai sumber bahan mentah kepribadian yaitu :

1. Fisik, hal ini meliputi susunan alat-alat perlengkapan badan yang bercirikan individual, daya tahan tubuh, juga habitus individu atau diartikan sebagai bentuk badan yang khas pada setiap manusia (Winkel, 2010).
2. Inteligensia, diartikan sebagai kemampuan untuk mencapai sebuah prestasi yang di dalamnya berpikir memegang peranan (Winkel, 2010).
3. Tempramen, diartikan sebagai sifat umum alam perasaan seseorang (Winkel, 2010).

Penelitian dengan metode sejarah (riwayat) keluarga, yang dilakukan oleh Galton (1870), yaitu dengan meneliti kejeniusan seseorang berkaitan dengan sejarah keturunan dalam keluarga. Dalam hal ini Galton melakukan penelitian terhadap keluarga (Keturunan) Kallikak. Namun hasil penelitian ini dipandang relative kecil sumbangsuhnya terhadap pemahaman mengenai pengaruh hereditas terhadap kepribadian seseorang, apalagi di jaman seperti sekarang ini yang begitu maju secara teknologi.

#### b. Faktor Lingkungan (*Environment*)

##### 1. Keluarga

Keluarga dipandang sebagai penentu utama pembentukan kepribadian seseorang, karena: 1). Keluarga adalah kelompok sosial pertama bagi seorang anak, yang akan menjadi pusat indentifikasi anak, 2). Anak banyak menghabiskan waktu di lingkungan keluarga,

3). Anggota keluarga adalah “*significant people*” bagi pembentukan yang “selayaknya” memenuhi kebutuhan manusiawinya.

Menurut penelitian yang dilakukan Baldwin dkk (dalam Yusuf, 2010) tentang pengaruh pola asuh orang tua terhadap kepribadian anak, ditemukan bahwa pola asuh orang tua itu ada yang demokratis dan authoritarian. Orang tua demokratis ditandai dengan perilaku: menciptakan iklim kebebasan, respek terhadap anak, objektif, dan mengambil keputusan secara rasional. Seorang anak yang berkembang dalam lingkungan keluarga yang demokratis cenderung akan lebih aktif, lebih bersikap sosial, percaya diri, otentik, lebih memiliki keinginan di bidang intelektual, dan lebih konstruktif dibandingkan anak yang berkembang di lingkungan keluarga authoritarian. Sedangkan orang tua authoritarian, ditandai dengan perilaku sewenang – wenang dan diktatorial dalam mengasuh anak.

## 2. Kebudayaan

Kebudayaan juga mempengaruhi perkembangan kepribadian individu, secara sadar atau tidak, kebudayaan sekitar mempengaruhi kepribadian. Pola yang terjadi hampir sama dengan keluarga hanya saja ini sudah melibatkan orang lain diluar keluarga pokok dan juga meninjau adat istiadat setempat, norma aturan budaya, kebiasaan dan sebagainya. Seperti contoh : di Manado, orang makan dengan kaki diangkat ke atas kursi adalah sopan, namun sangat tidak sopan bagi orang Jawa. Seseorang harus mau dan mampu membuka diri



untuk mempelajari semua itu sehingga tidak merasa terbebani ketika harus tinggal di lingkungan yang berbeda dengan lingkungan tinggal sebelumnya, yang akan berpengaruh bagi kepribadiannya.

### 3. Sekolah

Iklm emosional kelas: adalah sikap guru terhadap siswanya, guru bersikap otoriter dan tidak bisa menghargai siswa maka, memungkinkan siswa akan menjadi tegang, mudah marah, malas belajar dan mungkin saja melakukan sesuatu yang mengganggu ketertiban umum. Namun bila guru bersikap ramah, maka siswa pun akan merasa nyaman di sekolah, bahagia, mau belajar, termotivasi dan mau menaati peraturan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kepribadian meliputi : faktor dari dalam yaitu pribadi seseorang itu sendiri dan faktor selanjutnya adalah lingkungan sekitar.

#### 2.2.3 Aspek-aspek Kepribadian

Dalam menjelaskan tentang kepribadian individu, terdapat beberapa teori kepribadian yang sudah banyak dikenal, diantaranya : teori Psikoanalisa dari Freud, teori Analitik Jung. Sementara itu, Abin Syamsuddin (2003) mengemukakan tentang aspek-aspek kepribadian, yang di dalamnya mencakup :

- a. Karakter; yaitu konsekuen tidaknya dalam mematuhi etika perilaku, konsiten tidaknya dalam memegang pendirian atau pendapat.
- b. Temperamen; yaitu disposisi reaktif seorang, atau cepat lambatnya mereaksi terhadap rangsangan-rangsangan yang datang dari lingkungan.

- c. Sikap; sambutan terhadap objek yang bersifat positif, negatif atau ambivalen
- d. Stabilitas emosi; yaitu kadar kestabilan reaksi emosional terhadap rangsangan dari lingkungan. Seperti mudah tidaknya tersinggung, marah, sedih, atau putus asa
- e. Responsibilitas (tanggung jawab), kesiapan untuk menerima resiko dari tindakan atau perbuatan yang dilakukan. Seperti mau menerima resiko secara wajar, cuci tangan, atau melarikan diri dari resiko yang dihadapi.
- f. Sosiabilitas; yaitu disposisi pribadi yang berkaitan dengan hubungan interpersonal. Seperti : sifat pribadi yang terbuka atau tertutup dan kemampuan berkomunikasi dengan orang lain.

Menurut Sukmadinata (2003) kepribadian merupakan keterpaduan antara aspek-aspek kepribadian, yaitu aspek psikis seperti aku, kecerdasan, bakat, sikap, motif, minat, kemampuan, moral, dan aspek jasmaniah seperti postur tubuh, tinggi dan berat badan, indra, dll. Diantara aspek-aspek tersebut aku atau diri (self) seringkali ditempatkan sebagai pusat atau inti kepribadian.

#### **2.2.4 Karakteristik Kepribadian**

Ada beberapa macam kategori yang dapat dipergunakan untuk menggolongkan kepribadian, salah satunya yaitu penggolongan atas cara pendekatan (Suryabrata , 2005). Atas dasar cara pendekatan ini dapat dibedakan adanya dua kelompok teori-teori, yaitu :

- a. Teori-teori yang mempunyai cara pendekatan tipologis, seperti misalnya teori-teori Plato, Hipocrates-Galenus, Enselhans dan ahli-ahli modern seperti misalnya Heymans dan Ewald.

- b. Teori-teori yang mempunyai cara pendekatan pensifatan, seperti misalnya teori-teori Klages, Allport, Rogers, Freud, Jung, Murphy dan lain-lainnya lagi.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan pensifatan, yaitu teori tipe kepribadian Carl Gustav Jung. Ia menggolongkan tipe kepribadian manusia dalam dua tipe, yaitu tipe ekstrovert dan introvert. Eysenck mengemukakan bahwa ekstrovert dan introvert merupakan dua kutub dalam satu bidang. Kebanyakan individu akan berada di tengah-tengah bidang itu, tidak banyak individu yang benar-benar ekstrovert atau introvert. Setiap tipe memiliki ciri-ciri kepribadian tertentu. Untuk mengetahui lebih lanjut tentang bagaimana masing-masing, peneliti menyampaikan sebagai berikut:

a. Ekstrovert

Jung dalam Alwisol (2009) menyatakan bahwa Ekstrovert membawa individu ke pengalaman objektif, memusatkan perhatian ke dunia luar daripada berfikir mengenai persepsi, cenderung berinteraksi dengan individu disekitar, aktif dan ramah. Individu yang ekstrovert sangat menaruh perhatian mengenai orang lain dan dunia sekita, aktif, santai dan sangat tertarik dengan dunia luar. Ekstrovert lebih terpengaruh oleh dunia luar, daripada dunia dalamnya sendiri.

Ekstrovert merupakan suatu kecenderungan yang membawa kepribadian ke arah luar dari pada kedalam sendiri. Individu ekstrovert mempunyai sifat sosial, lebih banyak berbuat daripada berkontenplasi (Chaplin dalam Naisaban, 2003). Dari teori diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa sikap ekstrovert mengarahkan pribadinya ke

pengalaman objektif, memusatkan perhatian ke dunia luar daripada berfikir mengenai persepsi diri, cenderung berinteraksi dengan lingkungan sekitar, aktif dan ramah. Individu ekstrovert bersikap positif terhadap masyarakat, hatinya terbuka, mudah bergaul, serta hubungan dengan orang lain lancar.

b. Introvert

Individu yang introvert ditandai dengan adanya kecenderungan mudah tersinggung, perasaan gampang terluka, mudah gugup, rendah diri, mudah melamun, Intelegensia relatif tinggi, cenderung tetap pada pendirian. Menurut Jung dalam Alwisol (2009), introvert mengarahkan pribadi ke pengalaman subjektif, cenderung menyendiri, pendiam atau tidak ramah, bahkan antisosial.

Umumnya individu dengan tipe kepribadian introvert akan sering instropektif dan sibuk dengan dunia internal mereka sendiri. Mereka juga mengunci dirinya dari dunia luar, dalam memasukkan seorang dari dunia luar, mereka melakukannya sangat selektif dan memakai pandangan subjektif menurut dirinya sendiri. Introvert merupakan suatu orientasi kedalam diri sendiri. Secara singkat individu introvert merupakan individu yang cenderung menarik dirinya dari kontak dengan dunia luar, minat dan perhatiannya lebih terfokus pada pikiran dan pengalamannya sendiri (Jung dalam Naisaban, 2005).

Dari penjelasan diatas disimpulkan bahwa sikap introvert mengarahkan pribadi kepengalaman subjektif, yang memuaskan diri sendiri pada dunia dalam dan privasi dimana realita hadir dalam bentuk amatan, cenderung menyendiri,

pendiam atau tidak ramah bahkan antisosial. Penyesuaian diri dengan dunia luar kurang baik, jiwanya tertutup, sukar bergaul, sukar berhubungan dengan orang lain, kurang dapat menarik hati orang lain.

## **2.3 Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Karyawan**

Karyawan sebagai aset penting organisasi perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategis bahkan sampai kepada diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Kusdiarti dalam Marpaung, 2020). Menurut Subri (2002), Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian Hasibuan (2007).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

## **2.4 Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian**

Stres kerja perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran, dan beban kerja yang berlebihan yang berlebihan (Keenan dan Newton dalam Wijono, 2010). Ivancevich (2014) dalam penelitiannya membuktikan bahwa tipe ekstrovert cenderung mengalami stres kerja yang tinggi dan berhubungan dengan sakit jantung koroner dibanding dengan tipe introvert. Adanya perbedaan cara

mengatasi stres kerja antara tipe ekstrovert dan tipe introvert juga dikemukakan oleh Pittner dan Houston (dalam Wijono, 2010), di mana jika harga diri tipe ekstrovert terancam, cenderung akan menunjukkan sikap melawan, karena tekanan darahnya naik dan sifatnya yang mudah marah dan agresif.

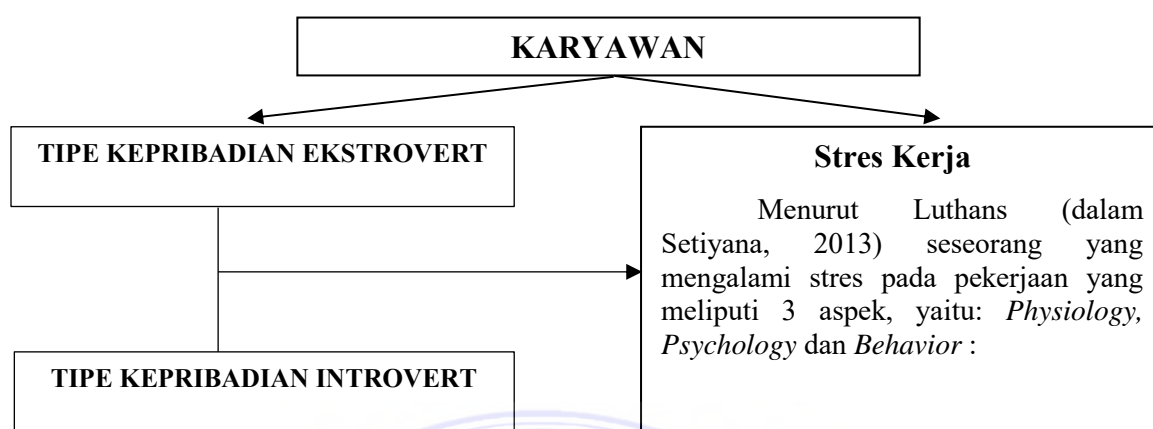
Selanjutnya Matthews (dalam Schultz, 1994) sudah menjelaskan bahwa tipe ekstrovert lebih menyukai adanya persaingan dalam pencapaian prestasi kerja dan kepuasan kerja dan juga menyukai adanya tantangan. Namun hal-hal demikian jika tidak tercapai akan cenderung menimbulkan ketidaknyamanan seperti perasaan mudah menyerah dan frustrasi.

Penelitian Tarmiati (2010), hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja pada karyawan yang bertipe kepribadian ekstrovert dan introvert mempunyai nilai t sebesar 2,582 dengan signifikansi 0,013. Hasil menunjukkan bahwa adanya perbedaan stres kerja yang signifikan antara karyawan yang bertipe kepribadian ekstrovert dan introvert. Jumlah responden 52 orang yang bertipe kepribadian ekstrovert sebanyak 29 orang (55,8%) dan yang bertipe kepribadian introvert sebanyak 23 orang (44,2%).

Sejalan juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2018) bahwa hasil perhitungan dari Analisis 1 jalur, diketahui terdapat perbedaan yang signifikan antara stres kerja ditinjau dari tipe kepribadian yaitu tipe ekstrovert dan tipe introvert. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan Anava  $F = 141.923$  dengan  $p = 0,000 < 0,050$ .

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas maka semakin jelas bahwa ada perbedaan stress kerja karyawan ditinjau dari tipe kepribadian ekstrovert dan introvert.

## 2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual

## BAB III

### METODELOGI PENELITIAN

#### 3.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka dalam proses perhitungan dan penganalisaan hasil penelitian. Penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Kasiram (2008), yaitu: “Penelitian kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

#### 3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel terikat (Y) : Stres Kerja
2. Variabel bebas (X) : a. Tipe Kepribadian Ekstrovert  
b. Tipe Kepribadian Introvert



### 3.3 Defenisi Operasional

Variabel penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu variabel bebas (*Independent variable*) dan variabel terikat (*Dependent variable*).

#### 1. Stres kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang menimbulkan gejala psikologis, gejala fisiologis, dan gejala perilaku. Gejala psikologis meliputi kehilangan konsentrasi, kecemasan, mudah marah, penarikan diri dan kebosanan. Gejala fisiologis meliputi denyut jantung naik, gangguan tidur, dan sakit kepala. Gejala perilaku meliputi menunda pekerjaan dan perubahan pola makan (Luthans dalam Setiyana, 2013).

#### 2. Tipe Kepribadian

Kepribadian merupakan ciri dari individu yang dapat menggambarkan perilaku, pemikiran, dan emosinya serta menjadi ciri individu dalam menghadapi dunianya. Tipe kepribadian dapat dibedakan menjadi dua tipe yaitu ekstrovert dan introvert (Jung dalam Alwisol, 2009).

### 3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: subyek atau obyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sangadji dan Sopiah, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah 75 karyawan PT. Sumber Daya Insani.

Tabel 3. 1 Populasi

Ekstrovert		Introvert		Jumlah
Perempuan	Laki- Laki	Perempuan	Laki- Laki	
16	21	19	19	75
37		38		

### 3.4.2 Sampel

Sampel data penelitian ini di ambil berdasarkan screening, diketahui sebanyak 75 karyawan mengalami stres kerja dan di kelompokkan berdasarkan tipe kepribadiannya. Adapun sampel yang diambil sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Sampel

Tipe Kepribadian	Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah
Ekstrovert	6	20	4	7	-
Introvert	10	22	3	3	-
Total	16	42	7	10	0

### 3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Teknik Total Sampling*. *Teknik total sampling* adalah teknik yang menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2014) jika jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

### 3.4.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah kuesioner yang merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Sugiyono (2016) mengemukakan penelitian yang menggunakan metode kuesioner adalah penelitian yang mengukur variable yang disajikan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang berisi pilihan.

Dalam menentukan skala pengukuran penelitian, penulis menggunakan model skala Likert. Skala Likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan yang berkaitan dengan indikator variabel. Menurut Sugiyono (2016), jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor. Skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk favourable dan unfavourable. Penelitian yang diberikan untuk jawaban favourable, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang unfavourable, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

### **3.5 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

#### **3.5.1 Validitas**

Validitas berasal dari kata *validity* yang merupakan sejauh mana akurasi skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Pengukuran dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran variable yang di ukur (Azwar, 2012).

#### **3.5.2 Reabilitas**

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti seberapa jauh hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila

dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subyek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur dengan menggunakan program IBM SPSS-21. Konsistensi penelitian ini diukur dengan menggunakan skor Alfa Cronbach. Koefisien reliabilitas berkisar antara 0,00-1,00, yang mana skor reliabilitas yang mendekati angka 1,00 menunjukkan bahwa alat ukur tersebut akan semakin reliabel, sebaliknya jika skor mendekati angka 0,00, maka alat ukur tersebut tidak reliabel (Azwar, 2012).

### **3.6 Analisis Data**

#### **3.6.1 Uji Normalitas**

Menurut Umar (2008) uji normalitas adalah sebagai berikut : “Uji Normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen yang keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah nominal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Jika berdasarkan probabilitas (Asymtonic Significance) yaitu jika probabilitas  $> 0.05$  maka distribusi dari populasi adalah normal, jika  $< 0.05$  maka populasi tidak berdistribusi secara normal”.

### 3.6.2 Uji Homogenitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah varians masing-masing kelompok sama atau homogen (Azwar, 2012). Data bersifat homogen apabila signifikansi  $p > 0.05$ . Uji homogenitas ini dilakukan dengan menggunakan *levene statistic* yang diuji dengan SPSS 21.0 *for windows*.

#### 1. Uji Hipotesis

Data dalam penelitian ini akan di analisis dengan menggunakan teknik analisis Mann-Whitney U-Test, karena jumlah subjek dalam penelitian ini kecil. Mann-Whitney U-Test merupakan teknik statistic non parametris yang digunakan untuk menguji hipotesis komparatif dua sampel independen bila datanya berbentuk ordinal (Sugiyono, 2013). Terdapat dua kelompok subjek yang berbeda dan masing-masing subjek dikenai dengan satu pengukuran yang sama, sehingga dapat dikatakan bahwa sampel tidak saling berkolerasi.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikenakan saran-saran yang dapat digunakan bagi pihak terkait.

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, mengenai Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Ekstrovert Dan Introvert Karyawan PT. Sumber Daya Insani. Setelah dilakukan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.

1. Bahwa terdapat perbedaan Stres kerja ditinjau dari tipe kepribadian ekstrovert dan introvert. Berdasarkan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada perbedaan Stres Kerja ditinjau dari tipe kepribadian, dinyatakan diterima dengan nilai  $F= 502,268$ .
2. Bahwa stres kerja secara keseluruhan tergolong sedang dengan nilai hipotetik sebesar 90 dan nilai empirik sebesar 90.20. Selanjutnya stres kerja tipe kepribadian introvert tergolong sangat rendah dengan nilai hipotetik sebesar 90 dan nilai empirik sebesar 71,40. Kemudian bahwa stres kerja tipe kepribadian ekstrovert tergolong sangat tinggi dengan nilai hipotetik sebesar 90 dan nilai empirik sebesar 112,13.

#### 5.2 Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat bahwa stres kerja pada introvert tinggi maka disarankan bagi karyawan hendaknya memanfaatkan waktu istirahat dengan sebaik mungkin agar dapat memulihkan stamina dan kondisi tubuh, selain itu karyawan hendaknya tidak menarik diri dari lingkungan sekitar atau suka menyendiri dan segera menyelesaikan pekerjaan atau tidak menunda-nunda dengan cara membuat manajemen waktu yang tepat.

## 2. Saran Kepada Perusahaan

Disarankan agar perusahaan melakukan upaya mengurangi tingkat stres pada karyawan dengan mengadakan kegiatan-kegiatan seperti olahraga, liburan dan faktor kenyamanan di tempat kerja. Sehingga sangatlah penting seorang atasan memperhatikan hal ini sebagai salah satu cara menurunkan tingkat stres dengan membentuk kondisi lingkungan kerja yang professional. Selain itu perusahaan menyediakan fasilitas yang cukup untuk karyawan dimana memiliki ruang istirahat, tempat ibadah (musolla), wastafel dan antiseptic, agar dapat meminimalisir terjadi kecelakaan kerja akibat mengantuk dan kelelahan. Tata letak ruangan pun sangat diperhatikan dimana antara ruangan satu dengan lainnya dibuat terpisah sehingga terlihat luas dan nyaman.

## 3. Saran Kepada Peneliti Berikutnya

- a. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi stres kerja.
- b. Kemudian untuk peneliti selanjutnya agar mencari lebih banyak teori dari berbagai referensi yang tersedia di buku, jurnal nasional maupun

internasional yang relevan dengan penelitian agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih maksimal.

- c. Kepada peneliti berikutnya untuk proses prosedur pengambilan data disarankan secara langsung, informed consent diberikan secara langsung.





## DAFTAR PUSTAKA

- Abin Syamsuddin Makmum. (2003). Karakteristik Perilaku dan Kepribadian Pada Masa Remaja.
- Alwisol, 2009. Psikologi Kepribadian. Malang: UMM Press.
- Alwisol. 2014. Psikologi Kepribadian (Edisi Revisi). Malang: UMM Press.
- Arifianti, P. R. (2008). Hubungan antara kecenderungan kepribadian ekstrovert & introvert burnout pada perawat. Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma, Jakarta
- Arifin, R., Amirullah, Khalikussabir. 2017. Budaya dan Perilaku Organisasi. Malang: Empat Dua.
- Arisona, A. S. 2008. Hubungan antara Persepsi terhadap Kondisi Lingkungan Kerja dengan Tingkat Stres Kerja pada Karyawan bagian Tebang Angkut di Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan Validitas 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Beehr, T.A and Newman, J.E., 2000, *Job Stres, Employee Health, and Organizational Effectiveness: Analysis, Model, and Literature Review*, Journal Applied Psychology.
- Djohan, L., & Sutanto. E. (2006). Pengaruh Persepsi akan Dimensi Desain Organisasi dan Tipe Kepribadian Terhadap Tingkat Stres Karyawan PT. Internasional Deta Alfa Mandiri. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 8, (1), 35-37.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hadi, S. dan Parmadiningsih, Y. 2000. Panduan Manual Seri Program Statistik (SPS 2000). Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta. Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). Organizational Behavioral and Management. Tenth Edition. New York : McGraw-Hill, 231-264.
- Galton, F. (1870). Hereditary Genius: An Inq
- Gibson. 2006. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Giu, A. R. (2013). Pengaruh desain organisasi dan tipe kepribadian terhadap stres kerja pegawai pada balai diklat keagamaan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3)
- Kasiram. M. (2008). Metodologi Penelitian. Malang: UIN-Malang Pers.

- Luthans, F. 2008. *Organizational Citizenship Behavior*. New York: McGraw-Will Companies, Inc.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Citizenship Behavior*. New York: McGraw-Will Companies, Inc.
- Maharani, A. (2018). *PERBEDAAN KEMAMPUAN MEMORI KERJA DITINJAU DARI TIPE KEPRIKIBADIAN EKSTROVERT DAN INTROVERT PADA MAHASISWA BARU* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Marpaung, J. (2020). *Gambaran Work Place Well-Being di PT. Pelabuhan Indonesia Cabang Belawan*.
- Martel, J. (2005), "Mental Health at Work from defining to solving the problem". *Occupational Health and Safety Management at Universite Laval, Quebec, Canada*
- Munandar. 2011. *Budaya Organisasi*. Gramedia. Jakarta.
- Nadia, A, Z. Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja. Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan.
- Naisaban, L. 2003. *Psikologi Jung: Tipe Kepribadian Manusia dan Rahasia Sukses Dalam Hidup (Tipe Kebijaksanaan Jung)*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Naisaban. Ladieslaus. (2005). *Psikologi Jung (Tipe Kepribadian Manusia Dan Rahasia Dalam Hidup)*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Nisfiannor, M. (2009). *Pendidikan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Pervin, L.A., John, O.P. (2001). *Personality theory and research*. New York: The Guilford Press
- Pittner, M. S., & Houtson, B. K. (1980). Response to Stress, Cognitive Coping Strategies, and The Type A Behavior pattern. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39 (1), 147.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, SP. 2003. *Organization Behavior : Consept. Convensus, dan Application*, Preline Hall. Ind. Inc.
- Robbins, Stephen P, 2008, *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2011). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sangadji, E.M dan Sopiah. 2010. *Metodologi Pendidikan*. Yogyakarta: ANDI

- Sari, P. M. (2015). *Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Schultz, Duane. P. & Schultz, Sydney Ellen. (1994). *Psychology and work today : An introduction to industrial and organizational psychology*. Sixth Edition. New York: Macmillan Publishing Company.
- Setiyana, V. Y. (2013). *Forgiveness dan stres kerja terhadap perawat*. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*, 1(2), 376-396.
- Setiawan, A. I. (2013). Pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 2(1).
- Siagian, Sondang P. 2011. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subri, M. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono.2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.
- Suryabrata, S. (2005). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: CV Rajawali.
- Tantra, M.S. & Larasati, T.A. (2015). Faktor-Faktor Sosial yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Majority*. 4(9), 58-63.
- Tarmiati, S. (2010). *Perbedaan stres kerja ditinjau dari tipe kepribadian ekstrasvert dan kepribadian introvert pada karyawan Satlantas Polres Blora* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Malang).
- Umar, Husein, Dr. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Waluyo, Minto. (2009). *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Wijono, S. 2010. *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Winkel, W.S. 2010. *Bimbingan Konseling di Institusi Pendidikan Edisi Revisi*. Jakarta: Grasindo.
- Yukentin, Y., Munawaroh, M., & Winarso, W. (2018). Analisis hasil belajar matematika siswa ditinjau dari perbedaan kepribadian ekstrovert dan introvert. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika*, 3(2), 163-168.
- Yusuf, Samsu. 2010. *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.



**LAMPIRAN A  
SCREENING**

### Screening Tipe Kepribadian

Berikan pendapat terhadap pernyataan-pernyataan dengan cara memilih salah satunya dengan memberikan tanda centang

- a. Saya memiliki keterampilan yang harus dikembangkan
- b. Saya memiliki kekurangan
  
- a. Saya menerima kritik dari orang lain
- b. Saya marah jika dikritik
  
- a. Saya memiliki prestasi karena kemampuan yang dimiliki
- b. Saya cenderung memendam prestasi yang saya miliki
  
- a. Saya menyelesaikan tugas sampai selesai
- b. Saya malas menyelesaikan tugas
  
- a. Saya mampu menyelesaikan masalah
- b. Saya menyelesaikan masalah dengan menghindar
  
- a. Saya mengendalikan amarah dengan melakukan kegiatan yang banyak
- b. Saya akan mengungkapkan langsung kemarahan saya
  
- a. Saya memiliki harapan untuk masa depan saya
- b. Saya merasa hidup saya tidak ada perubahan
  
- a. Saya merasa tenang jika mendengarkan musik
- b. Kepala saya sakit saat saya mendengarkan music
  
- a. Saya rajin beribadah
- b. Saya beribadah apabila lagi bersedih
  
- a. Saya memiliki cita-cita yang akan saya capai
- b. Saya merasa cita-cita saya sudah hilang
  
- a. Kebahagiaan saya ciptakan sendiri
- b. Saya merasa tidak bahagia

### Screening Stres Kerja

1. Saat mengerjakan tugas dengan jadwal yang padat saya ...
  - a. Merasa cemas dan merasa lelah secara mental
  - b. Merasa semua dapat diatasi
2. Saat sedang ramai pelanggan saya akan ...
  - a. Merasakan sangat lelah dan sakit kepala
  - b. Melayani dengan perlahan dan teratur
3. Saat saya melakukan kesalahan saya akan ...
  - a. Memendam dan menarik diri
  - b. Memperbaiki kesalahan yang ada
4. Saat diperintah terus-menerus oleh atasan saya ...
  - a. Cenderung menunda dan menghindari
  - b. Mengerjakan dengan santai
5. Saat kita terlambat saya...
  - a. Kurang percaya diri
  - b. Mengerjakan dengan cepat
6. Saat penjualan menurun saya...
  - a. Perasaan frustrasi
  - b. Berusaha dengan lebih baik
7. Saat sedang macet di jalan...
  - a. Menyetir dengan tidak hati-hati
  - b. Lebih sabar
8. Saat sedang lapar di jalan...
  - a. Kurangnya fokus saat menyetir
  - b. Lebih berhati hati
9. Saat harus bekerja lembur saya...
  - a. Menurunnya hubungan interpersonal dengan keluarga
  - b. Lebih produktifitas dalam bekerja
10. Saat pelanggan ada yang mengeluh...
  - a. Komunikasi menjadi tidak baik
  - b. Berusaha menjadi lebih baik

**Lampiran 1 Tabulasi Data Screening Tipe Kepribadian**

Subjek	Jenis Kelamin	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Total	Tipe Kepribadian
1	Laki-laki	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	9	Ekstrovert
2	Perempuan	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	5	Introvert
3	Laki-laki	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	5	Introvert
4	Perempuan	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	9	Ekstrovert
5	Laki-laki	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	8	Ekstrovert
6	Laki-laki	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	4	Introvert
7	Laki-laki	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	10	Ekstrovert
8	Perempuan	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	9	Ekstrovert
9	Laki-laki	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	5	Introvert
10	Laki-laki	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	5	Introvert
11	Perempuan	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	5	Introvert
12	Laki-laki	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	8	Ekstrovert
13	Laki-laki	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Ekstrovert
14	Perempuan	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	4	Introvert
15	Laki-laki	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	10	Ekstrovert
16	Perempuan	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	9	Ekstrovert
17	Perempuan	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	5	Introvert
18	Laki-laki	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	10	Ekstrovert
19	Perempuan	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Ekstrovert
20	Laki-laki	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	5	Introvert
21	Laki-laki	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	4	Introvert
22	Laki-laki	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	5	Introvert
23	Perempuan	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	9	Ekstrovert
24	Laki-laki	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	10	Ekstrovert
25	Laki-laki	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	4	Introvert
26	Perempuan	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	5	Introvert
27	Laki-laki	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	8	Ekstrovert
28	Perempuan	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	9	Ekstrovert
29	Laki-laki	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	5	Introvert
30	Laki-laki	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	9	Ekstrovert
31	Perempuan	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	8	Ekstrovert
32	Laki-laki	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	5	Introvert
33	Perempuan	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	9	Ekstrovert
34	Laki-laki	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	9	Ekstrovert
35	Perempuan	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	4	Introvert
36	Perempuan	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	5	Introvert
37	Laki-laki	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	5	Introvert
38	Perempuan	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Ekstrovert

39	Perempuan	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	4	Introvert
40	Laki-laki	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	10	Ekstrovert
41	Laki-laki	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	4	Introvert
42	Laki-laki	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	5	Introvert
43	Perempuan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Ekstrovert
44	Laki-laki	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	5	Introvert
45	Perempuan	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	5	Introvert
46	Laki-laki	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	9	Ekstrovert
47	Perempuan	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	4	Introvert
48	Perempuan	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	5	Introvert
49	Laki-laki	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	4	Introvert
50	Laki-laki	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	4	Introvert
51	Perempuan	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	5	Introvert
52	Perempuan	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	4	Introvert
53	Laki-laki	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	9	Ekstrovert
54	Perempuan	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	9	Ekstrovert
55	Laki-laki	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	4	Introvert
56	Laki-laki	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	9	Ekstrovert
57	Perempuan	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	8	Ekstrovert
58	Perempuan	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	5	Introvert
59	Laki-laki	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	9	Ekstrovert
60	Perempuan	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	9	Ekstrovert
61	Laki-laki	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	9	Ekstrovert
62	Perempuan	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	4	Introvert
63	Laki-laki	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	4	Introvert
64	Laki-laki	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	4	Introvert
65	Perempuan	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	4	Introvert
66	Laki-laki	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	9	Ekstrovert
67	Perempuan	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	9	Ekstrovert
68	Perempuan	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	5	Introvert
69	Laki-laki	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	10	Ekstrovert
70	Perempuan	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	4	Introvert
71	Perempuan	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	9	Ekstrovert
72	Laki-laki	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	8	Ekstrovert
73	Laki-laki	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	8	Ekstrovert
74	Perempuan	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	10	Ekstrovert
75	Perempuan	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	5	Introvert

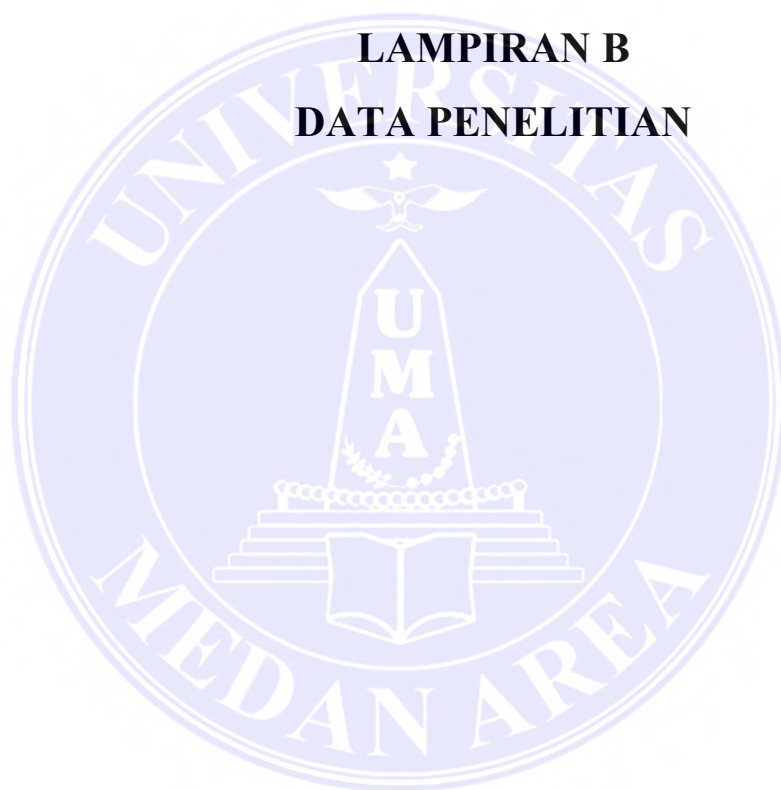


### Lampiran 2 Tabulasi Data Screening Stres Kerja

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah	Kode
1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	7	2
2	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	7	2
3	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	3	2
4	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	8	2
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	2
6	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	8	2
7	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	8	2
8	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	3	2
9	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	8	2
10	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	6	2
11	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	8	2
12	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	6	2
13	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	4	2
14	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	9	2
15	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	8	2
16	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	7	2
17	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	8	2
18	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	8	2
19	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	2
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	2
21	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	4	2
22	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	9	2
23	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	8	2
24	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	7	2
25	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	8	2
26	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	8	2
27	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	3	2
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	2
29	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	8	2
30	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	8	2
31	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	3	2
32	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	8	2
33	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	6	2
34	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	8	2
35	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	6	2
36	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	3	2
37	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	7	2
38	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	7	1
39	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	7	1
40	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	3	1
41	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	8	1

42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
43	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	8	1
44	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	8	1
45	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	3	1
46	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	8	1
47	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	6	1
48	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	9	1
49	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	8	1
50	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	7	1
51	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	8	1
52	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	8	1
53	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	1
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
55	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	8	1
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
57	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	8	1
58	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	8	1
59	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	1
60	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	4	1
61	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	7	1
62	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	7	1
63	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	9	1
64	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	8	1
65	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	7	1
66	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	8	1
67	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	8	1
68	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	1
69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
70	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	8	1
71	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	6	1
72	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	8	1
73	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	6	1
74	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	9	1
75	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	7	1

## LAMPIRAN B DATA PENELITIAN



Stres Kerja																																						
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	Total	Kode Subjek
1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	5	3	4	5	4	3	3	3	4	3	2	4	2	2	4	3	2	3	4	112	2
2	5	3	4	5	4	3	3	3	4	3	2	4	2	2	4	5	3	4	5	4	3	3	3	4	3	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	120	2
3	3	3	3	4	3	2	4	2	2	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	4	2	2	4	3	3	3	3	4	3	2	4	2	2	4	3	108	2
4	3	4	3	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	2	4	3	3	3	3	4	3	2	4	2	2	4	3	3	3	108	2
5	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	5	3	2	3	2	2	3	3	3	3	111	2
6	3	3	3	4	3	2	4	2	2	4	5	3	4	5	3	3	3	4	3	2	4	2	2	4	5	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	118	2
7	2	4	2	2	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	4	2	2	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	106	2
8	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	106	2
9	4	2	2	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	2	2	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	2	2	4	3	2	3	4	3	3	3	4	111	2
10	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	108	2
11	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	120	2
12	4	2	2	4	5	3	4	5	3	3	3	4	4	2	2	4	5	3	4	5	3	3	3	4	4	2	2	4	5	3	4	5	3	3	3	4	126	2
13	2	3	4	3	3	3	4	3	2	4	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	2	4	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	2	4	2	2	105	2
14	3	3	3	3	4	3	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	2	4	3	108	2
15	3	2	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	122	2
16	4	3	2	4	2	2	4	3	3	4	3	2	4	2	2	4	3	3	4	3	2	4	2	2	4	3	3	4	3	2	4	2	2	4	3	3	108	2
17	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	116	2
18	3	3	3	4	3	2	4	2	2	3	3	3	4	3	2	4	2	2	3	3	3	4	3	2	4	2	2	3	3	3	4	3	2	4	2	2	104	2
19	3	3	4	5	3	2	3	2	2	3	3	4	5	3	2	3	2	2	3	3	4	5	3	2	3	2	2	3	3	4	5	3	2	3	2	2	108	2
20	4	5	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	4	5	3	3	3	3	132	2
21	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	108	2
22	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	108	2
23	4	4	2	2	4	3	2	3	4	4	4	2	2	4	3	2	3	4	4	4	2	2	4	3	2	3	4	4	4	2	2	4	3	2	3	4	112	2
24	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	104	2
25	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	4	5	3	124	2	
26	4	4	2	2	4	5	3	4	5	4	4	2	2	4	5	3	4	5	4	4	2	2	4	5	3	4	5	4	4	2	2	4	5	3	4	5	132	2
27	2	2	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	108	2
28	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	112	2
29	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	118	2
30	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	81	2
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	74	1





**LAMPIRAN C**  
**ALAT UKUR PENELITIAN**

### Lampiran 3 Skala Penelitian

#### KATA PENGANTAR

Dengan hormat, dalam memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana Psikologi Universitas Medan Area, saya bermaksud mengadakan penelitian. Untuk itu saya berharap dan memohon bantuan dan kerjasama saudara-saudara untuk mengisi skala ini sebagai data dalam penelitian saya.

Skala ini terdiri dari sekelompok pernyataan untuk dijawab sesuai dengan daftar pilihan yang dijelaskan dalam petunjuk pengisian. Untuk itu saya berharap agar saudara-saudara memperhatikan setiap petunjuk pengisian dengan baik.

Dalam memilih daftar pilihan, tidak ada jawaban benar atau salah. Untuk itu sangat diharapkan agar saudara-saudara menjawab dengan jujur dan tidak mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Bantuan dan kerja sama saudara-saudara dalam menjawab pernyataan pada skala ini merupakan bantuan yang amat besar bagi keberhasilan penelitian ini. Atas bantuan dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

### Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

Inisial :

Masa Kerja :

### Petunjuk Pengisian Skala

1. Tulislah Identitas Anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Di dalam skala ini akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas Anda adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Anda. Jawaban diberikan dengan memberikan **tanda silang (X)** pada kolom yang telah disediakan di setiap butir butir pernyataan. Dan setiap butir pernyataan jangan sampai terlewat. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:  
SS: Bila merasa **SANGAT SERING** dengan pernyataan yang diajukan.  
S : Bila merasa **SERING** dengan pernyataan yang diajukan.  
J : Bila merasa **JARANG** dengan pernyataan yang diajukan.  
TP: Bila merasa **TIDAK PERNAH** dengan pernyataan yang diajukan.
3. Anda diharapkan menjawab semua pernyataan, **jangan sampai ada yang terlewatkan.**
4. Angket ini bukanlah suatu tes, jadi tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar, asal benar-benar sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Anda.
5. Kesungguhan dan jawaban yang sesuai keadaan yang sebenarnya dalam memilih tanggapan sangat menentukan kualitas penelitian ini.

**Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.**



NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	J	TP
1.	Sejak bekerja saya sering merasa dada saya sakit	SS	S	J	TP
2.	Saat bekerja saya selalu memperhatikan perlengkapan kerja	SS	S	J	TP
3.	Bekerja membuat saya tidak bertenaga	SS	S	J	TP
4.	Waktu tidur saya teratur 8 jam sehari	SS	S	J	TP
5.	Saya sering tidak hadir ke kantor	SS	S	J	TP
6.	Saya berusaha hadir saat kantor mengalami masalah	SS	S	J	TP
7.	Ketika bekerja pikiran saya bercabang-cabang	SS	S	J	TP
8.	Saya mampu bekerja dibagian apa saja	SS	S	J	TP
9.	Apabila ada kendala di pemasaran saya akan meninggalkannya	SS	S	J	TP
10.	Saya tidak marah apabila teman berseloro dengan saya	SS	S	J	TP
11.	Ketika saya kena kerja diluar kota saya merasa lelah	SS	S	J	TP
12.	Tubuh saya tetap sehat meskipun saya harus bekerja diluar kota	SS	S	J	TP
13.	Pekerjaan saya membuat saya sering tidak fokus	SS	S	J	TP
14.	Saya mudah untuk bisa tertidur	SS	S	J	TP
15.	Suasana di tempat kerja terasa pengap sehingga nafas saya menjadi sesak	SS	S	J	TP
16.	Saya sehat karena saya bekerja setiap hari	SS	S	J	TP
17.	Saya sulit untuk tidur	SS	S	J	TP
18.	Saya menghadapi segala permasalahan dan mencari jalan keluar	SS	S	J	TP
19.	Pekerjaan orang lain menjadi beban kerja saya	SS	S	J	TP
20.	Saya rajin bekerja dan selalu hadir	SS	S	J	TP
21.	Pekerjaan yang saya selesaikan bersama teman hasilnya kurang memuaskan	SS	S	J	TP
22.	Berada di tempat kerja membuat pernafasan saya menjadi segar	SS	S	J	TP
23.	Saya tidak suka kalo teman bercanda dengan saya	SS	S	J	TP

24.	Saya selalu datang ke kantor	SS	S	J	TP
25.	Saya memilih untuk tidak hadir saat saya malas bekerja	SS	S	J	TP
26.	Apabila ditegur teman saya tidak tersinggung	SS	S	J	TP
27.	Saya mengalami insomnia setiap hari	SS	S	J	TP
28.	Meskipun kurang istirahat, saya tetap focus dalam bekerja	SS	S	J	TP
29.	Apabila ada masalah dikantor saya memilih untuk tidak masuk	SS	S	J	TP
30.	saya akan menanyakan kepada atasan apabila mengalami kendala di pemasaran	SS	S	J	TP
31.	Jika menghadapi masalah dipemasaran saya akan menghindarinya	SS	S	J	TP
32.	Saya sanggup mengemban tanggung jawab yang diberikan	SS	S	J	TP
33.	Saya marah apabila ditegur teman yang tidak berwenang dalam pekerjaan	SS	S	J	TP
34.	Apabila ada masalah dikantor saya akan langsung menyelesaikan	SS	S	J	TP
35.	Saya memilih tidak hadir apabila mengalami kendala di kantor	SS	S	J	TP
36.	Jika terlalu lama bersantai saya menjadi sulit bernafas lega	SS	S	J	TP



**LAMPIRAN D**  
**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

## Lampiran 4 Uji Validitas Dan Reliabilitas

### Scale: Stres Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	65	100,0

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,976	36

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,48	,831	65
aitem_2	2,49	,732	65
aitem_3	2,48	,709	65
aitem_4	2,60	,898	65
aitem_5	2,65	,837	65
aitem_6	2,37	,741	65
aitem_7	2,52	,793	65
aitem_8	2,45	,848	65
aitem_9	2,52	,831	65
aitem_10	2,60	,806	65
aitem_11	2,49	,831	65
aitem_12	2,45	,730	65
aitem_13	2,51	,970	65
aitem_14	2,57	,847	65
aitem_15	2,43	,749	65
aitem_16	2,58	,808	65
aitem_17	2,58	,827	65
aitem_18	2,54	,885	65
aitem_19	2,62	,860	65
aitem_20	2,49	,868	65
aitem_21	2,45	,708	65
aitem_22	2,55	,848	65
aitem_23	2,48	,793	65
aitem_24	2,51	,773	65
aitem_25	2,51	,753	65

aitem_26	2,48	,831	65
aitem_27	2,57	,951	65
aitem_28	2,49	,868	65
aitem_29	2,48	,868	65
aitem_30	2,38	,764	65
aitem_31	2,49	,904	65
aitem_32	2,57	,883	65
aitem_33	2,40	,725	65
aitem_34	2,51	,664	65
aitem_35	2,43	,728	65
aitem_36	2,49	,773	65

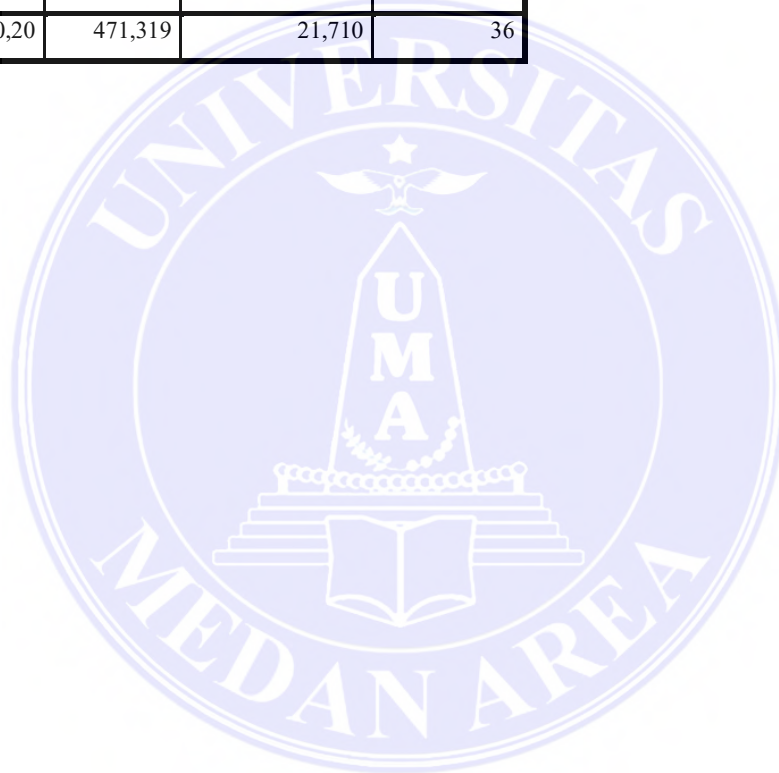
## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	87,72	445,672	,711	,976
aitem_2	87,71	450,023	,669	,976
aitem_3	87,72	450,860	,662	,976
aitem_4	87,60	443,994	,701	,976
aitem_5	87,55	442,688	,793	,975
aitem_6	87,83	449,330	,682	,976
aitem_7	87,68	445,441	,755	,976
aitem_8	87,75	444,845	,720	,976
aitem_9	87,68	445,441	,718	,976
aitem_10	87,60	444,337	,775	,975
aitem_11	87,71	443,835	,765	,976
aitem_12	87,75	449,188	,698	,976
aitem_13	87,69	442,623	,680	,976
aitem_14	87,63	443,955	,746	,976
aitem_15	87,77	448,712	,694	,976
aitem_16	87,62	444,678	,763	,976
aitem_17	87,62	447,272	,668	,976
aitem_18	87,66	442,571	,751	,976
aitem_19	87,58	441,653	,800	,975
aitem_20	87,71	442,335	,773	,975
aitem_21	87,75	451,938	,627	,976
aitem_22	87,65	446,451	,674	,976
aitem_23	87,72	444,891	,772	,976
aitem_24	87,69	447,466	,711	,976
aitem_25	87,69	447,279	,737	,976
aitem_26	87,72	446,391	,690	,976
aitem_27	87,63	441,830	,715	,976

aitem_28	87,71	441,210	,805	,975
aitem_29	87,72	442,985	,755	,976
aitem_30	87,82	448,059	,701	,976
aitem_31	87,71	445,304	,661	,976
aitem_32	87,63	441,299	,788	,975
aitem_33	87,80	448,631	,722	,976
aitem_34	87,69	450,154	,735	,976
aitem_35	87,77	448,712	,716	,976
aitem_36	87,71	446,710	,735	,976

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
90,20	471,319	21,710	36



## LAMPIRAN E

### UJI NORMALITAS



## Lampiran 5 Uji Normalitas

### UJI NORMALITAS

#### NPar Tests

##### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Stres Kerja	65	90,20	21,710	58	132

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stres Kerja
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	90,20
	Std. Deviation	21,710
Most Extreme Differences	Absolute	,281
	Positive	,281
	Negative	-,184
Kolmogorov-Smirnov Z		1,267
Asymp. Sig. (2-tailed)		,071





**LAMPIRAN F**  
**HOMOGENITAS DAN HIPOTESIS**

## Lampiran 6 Uji Homogeni tasa dan Hipotesis

### Oneway

Notes	
Output Created	15-MAR-2023 10:46:06
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 65
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax	ONEWAY y BY x /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00,00 Elapsed Time 00:00:00,14

[DataSet1]

Descriptives						
res Kerja	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
Introvert	35	71,40	4,023	,680	70,02	72,78
Ekstrovert	30	112,13	9,846	1,798	108,46	115,81
Total	65	90,20	21,710	2,693	84,82	95,58

res Kerja  
Descriptives

	Minimum	Maximum
Introvert	58	82
Ekstrovert	81	132
Total	58	132

### Test of Homogeneity of Variances

res Kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
12,999	1	63	,090

### ANOVA

Stres Kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	26802,533	1	26802,533	502,268	,000
Within Groups	3361,867	63	53,363		
Total	30164,400	64			

## LAMPIRAN F

### SURAT PENELITIAN



## Lampiran 7 Surat Penelitian



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 0097/FPSI/01.10/1/2023  
 Lampiran : -  
 Hal : Penelitian

16 Januari 2023

Yth. Bapak/Ibu Direktur  
 PT. Sumber Daya Insani  
 di  
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Frans Lasdo Siringo-Ringo  
 NPM : 188600507  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Sumber Daya Insani, Jl. Gereja No. 62 B guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Ekstrovert dan Introvert Karyawan PT. Sumber Daya Insani"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.


Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,  
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan  
 Pengabdian Kepada Masyarakat



Lilik Anita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
 - Mahasiswa Ybs  
 - Arsip



**PT. SUMBER DAYA INSANI**  
 Agen Elpiji 3 Kg. Pertamina (Persero) UPMS-1 Medan  
 Alamat : Jln. Gereja No 62 B, Telp. : (061) 8445921

---

**SURAT KETERANGAN**  
 No: 01/PT/2NI/I/23



Yang bertanda tangan dibawah ini Manajer **PT. SUMBER DAYA INSANI** menerangkan dengan sebenarnya:

NAMA : FRANS LASDO SIRINGO RINGO  
 NPM : 188600507  
 FAKULTAS : PSIKOLOGI  
 PROGRAM STUDI : ILMU PSIKOLOGI

Telah selesai melakukan penelitian selama 1 minggu terhitung mulai 19 Januari 2023 sd 26 Januari 2023 dilakukan dalam rangka melengkapi data dalam skripsi yang berjudul : **“PERBEDAAN STRES KERJA DI TINJAU DARI TIPE KERPRIBADIAN EKSTROVERT DAN INTROVERT PT. SUMBER DAYA INSANI “** .

Demikian Surat ini kami buat, atas perhatian dan kerjasamanya. Kami sampaikan terima kasih .  
*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Medan, 26 Januari 2023

  
  
 PT. SUMBER DAYA INSANI

Tembusan :

- ✓ Yang bersangkutan
- ✓ File