

**PERBEDAAN STRES KERJA DITINJAU DARI TIPE
KEPRIBADIAN PADA KARYAWAN CV CITRA KARYA
MANDIRI**

SKRIPSI

*Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

ALDA PRATIWI SARAGIH
17.860.0180



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2023**

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Alda Pratiwi Saragih
NPM : 17.860.0180
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : .Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan

Alda Pratiwi Saragih

178600180

**PERBEDAAN STRES KERJA DITINJAU DARI TIPE
KEPRIBADIAN PADA KARYAWAN CV CITRA KARYA
MANDIRI**

SKRIPSI

*Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan
Gelara Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

ALDA PRATIWI SARAGIH
17.860.0180

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

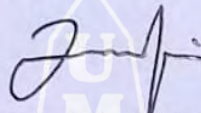
2023

i

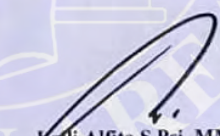
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi :Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Pada
Karyawan CV Citra Karya Mandiri
Nama : Alda Pratiwi Saragih
NPM : 178600180
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi
Pembimbing


Prof. Hasanudin, Ph.D
Dekan


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

Tanggal disetujui : **25 September** 2023

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.


Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

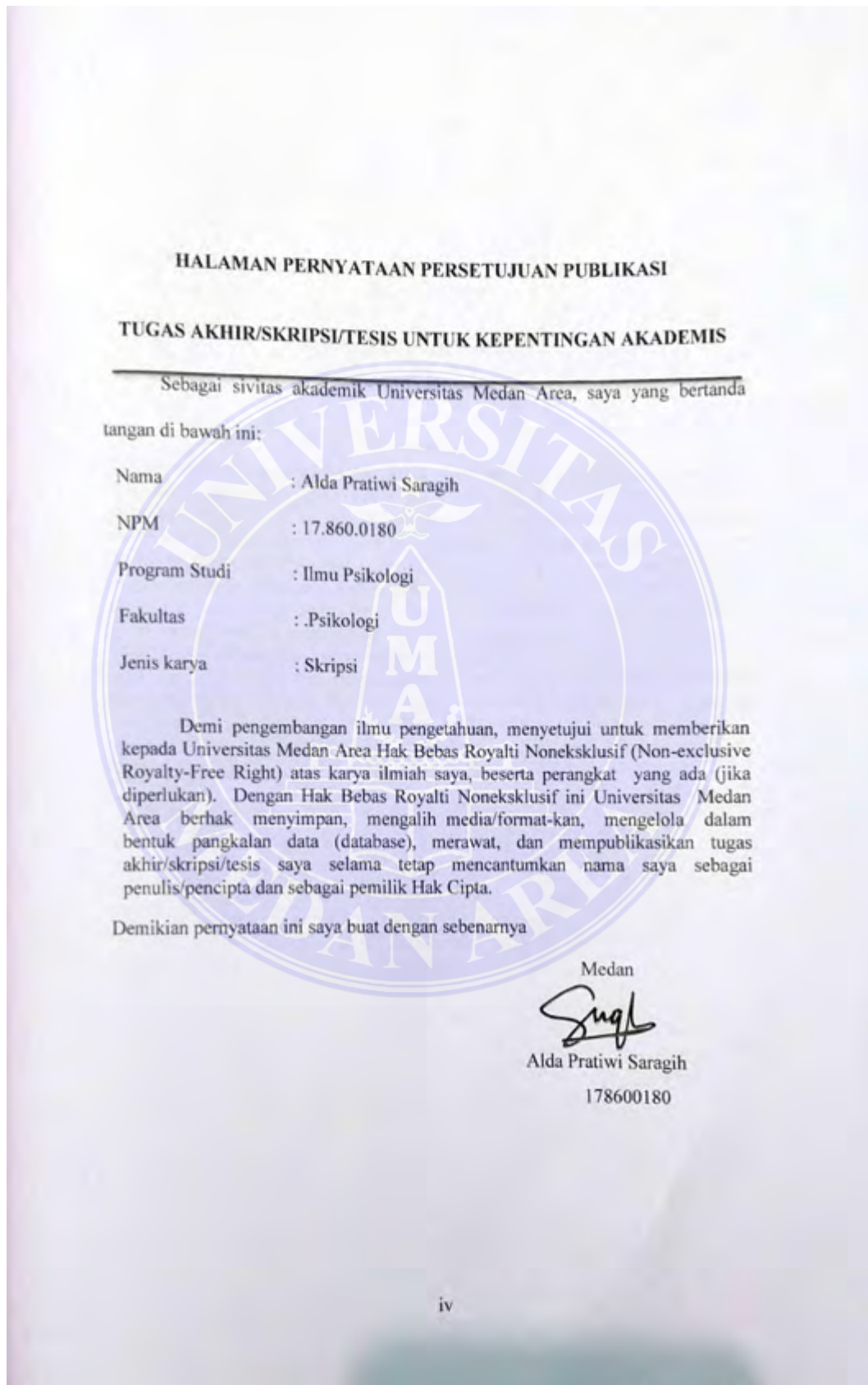
Medan, September 2023


Alda Pratiwi Saragih
178600180

10000
METEPAI
TEMPEL
E093EAKX345080955

iii

 Dipindai dengan CamScanner



Perbedaan Stress Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Karyawan CV Citra Karya Mandiri

ALDA PRATIWI SARAGIH
17.860.0180

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perbedaan Stress Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Karyawan CV Citra Karya Mandiri. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 87 karyawan CV. Citra Karya Mandiri. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Total sampling*. Dalam menentukan skala pengukuran penelitian, penulis menggunakan model skala Likert. Berdasarkan hasil uji asumsi yang menyatakan bahwa data tidak memenuhi asumsi homogenitas, maka selanjutnya dalam pengujian hipotesis menggunakan analisis uji beda yang sifatnya non parametrik yakni menggunakan statistik Uji Mann Whitney U dari hasil perhitungan diketahui bahwa, terdapat perbedaan Stress Kerja ditinjau dari tipe kepribadian A dan B. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan dengan koefisien sebesar 903.000 dengan $p < 0,010$. Berdasarkan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada perbedaan Stress Kerja ditinjau dari tipe kepribadian, dinyatakan diterima

Kata Kunci: Stres Kerja, Tipe Kepribadian, Karyawan

Differences in Work Stress in View of Employee Personality Types of CV Citra Karya Mandiri

ALDA PRATIWI SARAGIH

17.860.0180

Abstract

This study aims to determine the differences in work stress in terms of personality types of employees at CV Citra Karya Mandiri. The type of research used in research is quantitative research. The population in this study were 87 employees of CV. Independent Work Image. The sampling technique in this study used a total sampling technique. In determining the research measurement scale, the authors use the Likert scale model. Based on the results of the assumption test which states that the data does not meet the assumption of homogeneity, then in testing the hypothesis using a non-parametric analysis of different tests, namely using the Mann Whitney U test statistic, from the calculation results it is known that there are differences in work stress in terms of personality types A and B This result is known by looking at the value or coefficient of difference with a coefficient of 903,000 with $p < 0.010$. Based on these results, it means that the hypothesis proposed which reads that there is a difference in Work Stress in terms of personality type, is declared accepted

Keywords: *Job Stress, Personality Type, Employees*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Alda Pratiwi Saragih lahir di Lubuk Pakam pada tanggal 21 Februari 1999. Penulis lahir dari pasangan ABDUL LATIF, M.Si dan SALMIAH, SKM. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Penulis memiliki satu abang AKBAR UTOMO SARAGIH, SST dan satu adik laki-laki AULIA YUSUF SARAGIH. Adapun riwayat pendidikan penulis, yaitu pada tahun 2005 penulis masuk sekolah dasar SD SWASTA NUSANTARA LUBUK PAKAM dan tamat tahun 2011. Kemudian melanjutkan ke sekolah menengah pertama di SMP Negeri 2 LUBUK PAKAM dan lulus tiga tahun pada tahun 2014. Selanjutnya masuk sekolah menengah atas SMA Negeri 2 LUBUK PAKAM dari tahun 2014 sampai dengan 2017. Pada tahun 2017 penulis terdaftar pada salah satu PERGURUAN TINGGI SWASTA Program S1 Jurusan Psikologi Universitas Medan Area.

Berkat petunjuk dan pertolongan ALLAH SWT, usaha dan disertai doa dari kedua orang tua, keluarga dan sahabat dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Medan Area. Alhamdulillah dengan rasa syukur penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul “Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Pada Karyawan CV. CITRA KARYA MANDIRI”. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan dan menambah ilmu pengetahuan serta bermanfaat dan berguna bagi sesama.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang selalu bersedia membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing saya selama pengerjaan skripsi ini. Kepada Ayah Abdul Latif, M.Si dan Mamak Salmiah, SKM yang tersayang, yang telah mendoakan dan memberikan semangat serta dorongan yang tidak henti agar peneliti tetap semangat dalam menyusun skripsi ini dan menyelesaikannya dengan tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sangat penulis harapkan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan,

2023

Alda Pratiwi Saragih

178600180

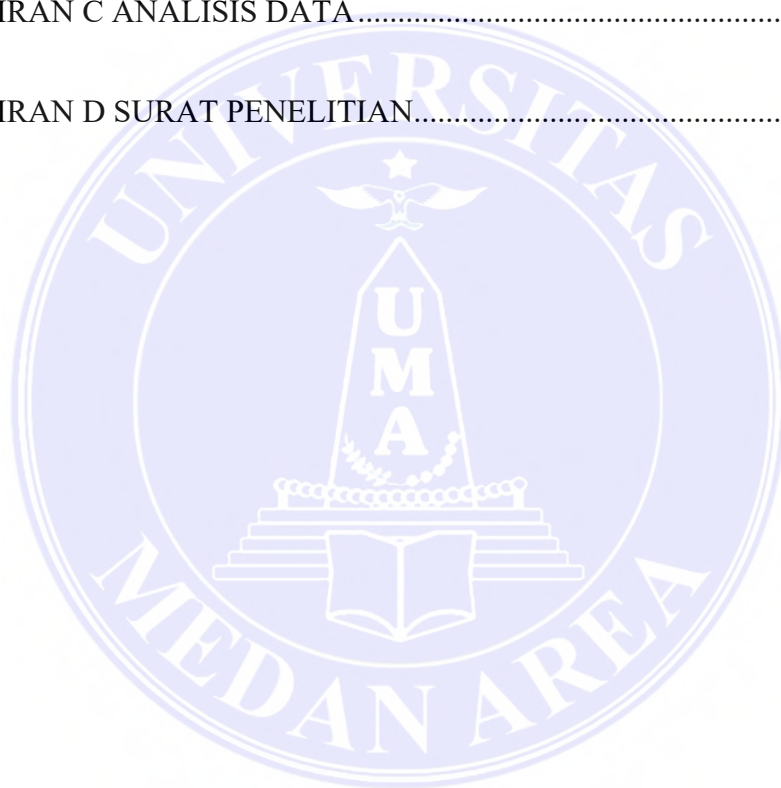
DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Hipotesis.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Stres Kerja	8
2.2 Tipe Kepribadian.....	19
2.3 Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian	27
2.4 Kerangka Konseptual	29

III	METODE PENELITIAN	30
	3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
	3.2 Bahan dan Alat.....	30
	3.3 Metode Penelitian.....	30
	3.4 Populasi Penelitian	32
	3.5 Prosedur Kerja.....	32
IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
	4.1 Hasil	35
	4.2 Pembahasan	40
V	SIMPULAN DAN SARAN	43
	5.1 Simpulan.....	43
	5.2 Saran.....	43
	DAFTAR PUSTAKA	45

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A ALAT UKUR PENELITIAN.....	47
LAMPIRAN B SEBARAN DATA PENELITIAN.....	53
LAMPIRAN C ANALISIS DATA.....	58
LAMPIRAN D SURAT PENELITIAN.....	67



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah penggerak jalannya sebuah organisasi. Begitu juga dalam sebuah bisnis ataupun perusahaan, maju mundurnya sebuah perusahaan ditentukan oleh besaran sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan menjadi perhatian penting dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Dimana fungsi penting dari manajemen sumber daya manusia, salah satu fungsi penting adalah karyawan. Pembangunan melalui program pelatihan dan pengembangan yang tepat mengacu pada kapasitas karyawan untuk memenuhi standar tingkat kerja. Karyawan adalah sumber daya penting yang mahal. Dalam rangka mempertahankan pertumbuhan ekonomi dan kinerja yang efektif, untuk mengoptimalkan kontribusi karyawan dengan tujuan dan sasaran organisasi. Sumber daya manusia akan mengalami kendala dalam bekerja yang dapat menimbulkan stress dalam bekerja.

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan dihadapkan dengan tuntutan, hambatan, peluang dan tantangan yang berbeda atau tidak sesuai dengan kondisi yang diharapkan hingga dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mentalnya, serta dapat berakibat baik maupun kurang baik bagi dirinya maupun lingkungan organisasinya. Stres kerja dapat ditandai dengan adanya penyimpangan perilaku di dalam organisasi. Oleh karena itu, keberadaan stres kerja harus disadari

oleh karyawan dan perusahaan agar dapat diketahui apa yang membuat karyawan merasa stres dalam lingkungan pekerjaannya.

Tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan tergantung dari pribadi yang bersangkutan, ada yang sudah merasa stres dalam menghadapi satu masalah dan ada yang dapat mengatasinya dengan baik. Stres dapat menyebabkan dampak yang bertolak belakang, apabila stres yang dihadapi oleh karyawan masih dalam tingkat kewajaran, maka stres dapat menjadi suatu pendorong bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun sebaliknya, apabila tingkat stres yang dialami berada pada tingkat yang tinggi, stres menjadi suatu masalah yang harus segera diatasi oleh karyawan dan perusahaan agar kepuasan kerja tidak menurun sehingga tidak memberikan dampak yang negatif bagi perusahaan.

Banyak yang terjadi di tahun lalu yang berdampak pada pekerja di tahun 2022 ini. Mulai dari PHK secara masif hingga kebangkrutan. Angka kemiskinan di Indonesia sebelum pandemi sejumlah 9.5% dari total penduduk. Menurut MNC Portal Indonesia, angka tersebut naik sebesar 15%-17%. Artinya pekerja harus bertahan sekuat tenaga untuk mempertahankan pekerjaannya. Kondisi tersebut membuat stres yang dihadapi penduduk Indonesia lebih tinggi dari pada sebelum pandemi. Berdasarkan situasi tersebut, penyebab stres pekerja kemudian bertambah. Ada 3 hal yang menjadi penyebab stres baru selama pandemi 2022.

Stres kerja adalah ketegangan yang menimbulkan kesenjangan fisik maupun psikologis yang dapat mengakibatkan emosi, berpikir, dan keadaan mental karyawan. Stres kerja (*Job stres*) yaitu stres yang ditimbulkan oleh pekerjaan

(Handoko, 2021) mendefinisikan job stres sebagai gambaran keadaan dimana ketegangan akan mengakibatkan terganggunya berpikir, keadaan mental dan fisik seseorang yang akan memberikan dampak pada kinerja karyawan. (Wibowo, 2017) mengatakan stres kerja dapat diartikan sebagai situasi dimana karyawan tidak dapat mencapai pekerjaan dengan keterampilan yang sudah dimiliki seseorang. Staff kontraktor yang menilai penyebab stres kerja yang pernah dialami seperti kurangnya motivasi dan dukunganyang didapatkan dari lingkungan sekitar (tempat kerja).

Permasalahan stress kerja karyawan CV. Citra Karya Mandiri terlihat dari hasil observasi bahwa stress kerja tergambar 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, 2020) 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.

Stres kerja dapat timbul dari dalam dan luar pekerjaan tersebut, di mana hal ini selaras dengan (Wijono, 2012) yang mengatakan bahwa ada lima faktor yang menyebabkan stres dan berhubungan dengan pekerjaan individu, tekanan peran, kesempatan pelibatan diri dalam tugas (peluang partisipasi), tanggung jawab individu, dan faktor organisasi, di kelima faktor ini bersumber dari luar individu atau dari dalam pekerjaan (eksternal). Ada pula beberapa faktor yang bersumber dari dalam individu atau dari luar pekerjaan (internal), antara lain perubahan struktur kehidupan, dukungan sosial, *locus of control*, kepribadian tipe A dan B, harga diri, fleksibilitas/kaku, dan kemampuan.

Berbicara mengenai tipe kepribadian yang dikaitkan dengan stres kerja, tampaknya semakin menarik untuk ditelusuri. Seperti yang dikemukakan oleh (Friedman M, 2014) bahwa tipe kepribadian A dan B cenderung berbeda dalam mengatasi perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan sekitarnya. Tipe A mengalami stres yang lebih tinggi yang berhubungan dengan sakit jantung koroner dibandingkan dengan tipe B, seperti yang diungkapkan (Ivancevich, 2009) Sebagai contohnya, jika harga diri tipe A terancam, cenderung akan menunjukkan sikap melawan karena tekanan darahnya naik, berbeda halnya dengan tipe B, yang cenderung mencoba untuk tenang. Hal ini dikatakan oleh (Wijono, 2012) dalam

penelitian ini, karyawan yang memiliki tanggung jawab tugas yang sangat besar, diasumsikan memiliki stres kerja yang tinggi. Bila seorang karyawan mengalami stres kerja, hal ini akan berakibat terhadap proses pembelajaran sehingga tidak dapat mengajar atau menjalankan tugasnya sebagai karyawan dengan baik. Setiap karyawan pasti mempunyai karakteristik yang berbeda satu dengan lainnya, sehingga dalam menghadapi berbagai tekanan yang disebabkan tugas yang banyak juga akan berbeda pula. Dari hal tersebut diatas, maka penulis berasumsi bahwa kepribadian tipe A lebih rentan akan mengalami stres kerja dan dengan mudah akan mengalami stres dibanding dengan kepribadian tipe B.

Dite Adanya sifat yang rentan terhadap stres itu, cenderung membuat tipe A mengalami ketidakteraturan istirahat, pola makan, dan adanya perilaku merokok berlebih, bahkan cenderung mengarah pada penggunaan minuman beralkohol. Akibatnya, gangguan kesehatan kerap dialami, Emosi yang tidak stabil, seperti mudah marah, cenderung sensitif, bahkan kesedihan yang berlarut, mengakibatkan kinerja jantung tidak stabil pula. Karakter seperti itu membuat tipe A sulit bersosialisasi dengan lingkungan sekitarnya, sehingga berdampak pada kinerja, karena sifatnya yang mudah marah dan tersinggung, suka adanya persaingan tanpa adanya kritik, dan suka tergesa-gesa tanpa memedulikan dirinya dan orang lain. Pada akhirnya, kondisi seperti itu sangat mempengaruhi kinerja individu tipe A, seperti penurunan produktivitas kerja, prestasi kerja, bahkan motivasi kerja. Hal itu ditunjukkan dari adanya kecenderungan bolos kerja, terlambat masuk kerja, dan terkadang melalaikan tugas dan tanggung jawab-nya.

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 (Sudaryono, 2014). Hal ini didukung dengan wawancara peneliti dengan karyawan CV. Citra Karya Mandiri:

“Saya kalau ada kerjaan mau kondisinya kayak manapun ya tetap harus saya selesaikan, terkadang kan bekerja di luar itu buat pening, mana yang ditulis tidak sesuai dengan kondisi lapangan, hal ini membuat kepala saya sering terasa sakit” (RD, Mei 2022).

“Saya orangnya kalo liat pekerjaan yang membuat kondisi saya menurun, jadi sensitive, dan kurang fokus, mending saya rehat dulu, saya tinggalkan pekerjaan saya dari pada saya jalani tapi hasilnya tidak memuaskan.” (WS, Mei 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 Stress Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Karyawan CV Citra Karya Mandiri.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada Perbedaan Stress Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Karyawan CV Citra Karya Mandiri?”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perbedaan Stress Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Karyawan CV Citra Karya Mandiri.

1.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada perbedaan stres kerja ditinjau dari kepribadian dengan asumsi: tipe kepribadian A memiliki stres kerja yang lebih rendah dibandingkan tipe kepribadian B.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan menjadi referensi dalam bidang psikologi industri dan organisasi tentang dukungan sosial dan 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

(Rivai, 2011) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang di mana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan lingkungan. Hal ini senada dengan (Judge, 2018) stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

(Collins, 2017) mendefinisikan bahwa “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.”

Menurut (Cooper, 2002) mengatakan bahwa kerja dengan tekanan waktu yang luar biasa dan batas waktu tertentu dapat menciptakan stres, karena stres merupakan ungkapan perasaan, gejala maupun keadaan yang luas maknanya. (Fred Luthans, 2016) juga mendefinisikan stres kerja sebagai respon adaptif yang

dihubungkan oleh perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang. Hal ini juga senada dengan pendapat Ivancevich & Matterson mendefinisikan stres sebagai sebuah respon adaptif, yang di tengah oleh karakteristik individu dan proses psikologi yang merupakan akibat dari berbagai aksi, situasi dan peristiwa eksternal yang mempengaruhi fisik dan psikologis

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah sebagai suatu persepsi subjektif mengenai bentuk respon emosional yang disebabkan oleh berbagai faktor seperti pengalaman stres atau tekanan yang dirasakan oleh pekerja pada kejadian masa lalu dan tuntutan dari lingkungan pekerjaan.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut (Fred Luthans, 2016) faktor-faktor yang menyebabkan stress (antecedent stress) antara lain:

- a. Stressor ekstraorganisasi, mencakup perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi pegawai atas penghargaan atau promosi.
- b. Stressor organisasi, mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas,

ketidakmampuan menyuarakan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai.

- c. Stressor kelompok, mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena penyelia melarang atau membatasinya, serta kurangnya dukungan sosial pada individu.
- d. Stressor individu, mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi.

Menurut (Robbins, 2013) ada tiga faktor yang dapat menyebabkan timbulnya stress yaitu:

- a. Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan 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 terselesaikan dengan cepat dan 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 (Agustina, 2020) sebagai berikut:

- a. Faktor internal terdiri dari kepribadian, Seseorang dengan tipe kepribadian A cenderung mengalami stres 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, cenderung ber kompetensi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif.
- 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 stres 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 (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) Hygiene, 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 cycle*), 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 pekerjaannya.

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 Stres Kerja

Menurut (Fred Luthans, 2016) 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.

(Robbins, 2013) 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.

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

(Waluyo, 2013) 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 (kebanyakan) 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, 2013) 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 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. (Yusuf, 2006) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan “Kualitas total

individu”. Dashiell (Waluyo, 2013) 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 (Agustinus Agus Setiawan, 2020), 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, 2012).

2. Inteligensia, diartikan sebagai kemampuan untuk mencapai sebuah prestasi yang di dalamnya berpikir memegang peranan (Winkel, 2012)
3. Tempramen, diartikan sebagai sifat umum alam perasaan seseorang (Winkel, 2012).

Penelitian dengan metode sejarah (riwayat) keluarga, yang dilakukan oleh (Galton, 2010), 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, 2006) 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 Karakteristik Kepribadian

(Hurlock, 2015) mengemukakan bahwa karakteristik kepribadian yang sehat ditandai dengan :

- a. Mampu menilai diri secara realistis artinya mampu menilai kelebihan dan kekurangan diri apa adanya.
- b. Mampu menilai situasi secara realistis. Artinya mampu menghadapi situasi yang dialami secara realistis dan mau menerima secara wajar, serta tidak bersifat perfeksionis.
- c. Mampu menilai prestasi yang diperoleh secara realistis, terhadap prestasi yang diperoleh seseorang tidak sombong, sedangkan bila gagal tidak

mengalami frustrasi yang berlebihan namun malah bisa mersikap penuh harapan.

- d. Menerima tanggung jawab, mempunyai keyakinan dan mempunyai semangat untuk bisa menjalankan tugas dan mengatasi masalah dengan baik.
- e. Kemandirian.
- f. Dapat mengontrol emosi.
- g. Berorientasi tujuan.
- h. Berorientasi keluar.
- i. Penerimaan sosial.
- j. Memiliki filsafat hidup.
- k. Kebahagiaan.

Sedangkan kepribadian yang kurang sehat ditandai dengan karakteristik :

- a. Mudah marah.
- b. Menunjukkan kekhawatiran dan kecemasan.
- c. Sering merasa tertekan.
- d. Bersikap kejam atau suka mengganggu orang yang lebih muda dan mengganggu hewan.
- e. Tidak mampu menghindari perilaku yang menyimpang.
- f. Terbiasa berbohong.
- g. Hiperaktif.
- h. Memusuhi semua bentuk otoritas.
- i. Senang mengkritik dan mencemooh orang lain.

- j. Sulit tidur.
- k. Kurang bertanggung jawab.
- l. Sering pusing kepala (meskipun penyebabnya bukan bersifat organis).
- m. Kurang memiliki kesadaran untuk menaati ajaran agama.
- n. Bersikap premis dalam menghadapi kehidupan.
- o. Kurang bergairah dalam menghadapi kehidupan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan karakteristik kepribadian tersusun dari dorongan yang membentuk sikap individu.

2.2.4 Tipe Kepribadian

(Friedman M, 2014) membedakan tipe kepribadian menjadi 2 (dua), yaitu (Robbins, 2017):

a. Tipe Kepribadian A

Ciri-ciri orang yang memiliki tipe kepribadian A:

- 1) Selalu bergerak, berjalan dan makan dengan cepat.
- 2) Merasa tidak sabar dengan nilai di mana kebanyakan kejadian terjadi.
- 3) Berjuang untuk berpikir atau melakukan dua hal atau lebih secara terus menerus.
- 4) Tidak dapat mengatasi waktu untuk bersantai.
- 5) Terobsesi dengan angka-angka, kesuksesan diukur dengan cara seberapa banyak hasil yang telah dicapai

Orang-orang pada tipe A dianggap lebih memiliki kecenderungan untuk mengalami tingkat stres yang lebih tinggi, sebab mereka menempatkan diri mereka

sendiri pada suatu tekanan waktu dengan menciptakan suatu batas waktu tertentu untuk kehidupan mereka. Hasilnya kepribadian ini menghasilkan beberapa karakteristik perilaku tertentu. Sebagai contoh: orang-orang tipe A adalah pekerja cepat, mereka lebih mementingkan kuantitas daripada kualitas. Dalam posisi manajerial, orang-orang tipe A memperlihatkan daya saing mereka dengan cara memiliki waktu kerja yang panjang, dan seringkali membuat keputusan yang terbatas, sebab orang-orang ini kurang memiliki kreativitas.

b. Tipe Kepribadian B

Ciri- ciri dari orang tipe B (Robbins, 2013):

1. Tidak pernah merasa tertekan dengan perasaan terburu-buru karena keterbatasan waktu, dengan ketidaksabaran yang selalu menyertai.
2. Merasa tidak perlu memperlihatkan atau mendiskusikan keberhasilan mereka kecuali dalam keadaan yang terpaksa, karena adanya permintaan dari situasi yang ada.
3. Bermain untuk bersenang-senang dan bersantai, dibandingkan memperlihatkan superioritas mereka dengan pengorbanan yang seperti apapun.
4. Dapat bersantai tanpa merasa bersalah.

Menurut (Hurlock, 2015), orang-orang yang mempunyai tipe kepribadian A yaitu :

- a. Memperlihatkan kecenderungan agresif
- b. Cepat bosan
- c. Bicara

- d. Berjalan dengan cepat
- e. Mempunyai persaingan yang tinggi, suka menyela pembicaraan orang lain yang ambisius.

Sedangkan tipe kepribadian B menunjukkan karekteristik sebagai berikut :

- a. Bersikap tenang
- b. Santai
- c. Tidak terlalu memaksa diri dalam bekerja
- d. Tidak suka bersaing dan lebih bisa memahami orang lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tipe kepribadian adalah suatu jenis kepribadian individu yang dikelompokkan menjadi dua tipe yaitu tipe a dan tipe b.

2.3 Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian

Kepribadian sebagai faktor stres kerja akan mempengaruhi kinerja seseorang. Sejalan dengan ini, (Friedman M, 2014) menemukan bahwa sumber stres adalah kepribadian tipe A. (Robbins, 2013) mendefinisikan kepribadian sebagai keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian diartikan sebagai kombinasi dari keseimbangan karakteristik fisik dan mental yang memberikan identitas seseorang, kepribadian diri individu yang unik membentuk tipe kepribadian tertentu (Kreitner, 2011). Tipe kepribadian adalah suatau penggolongan individu berdasarkan perkembangan kepribadiannya yang merupakan hasil interaksi sosial, aktivitas, dan minat yang

membentuk sifat pada diri seseorang yang berpengaruh kuat terhadap cara berpikir, mengamati dan bertindak.

Sifat-sifat kepribadian manusia berkisar pada karakteristik permanen yang melekat dalam setiap individu diantaranya: pemalu, agresif, patuh, pemalas, ambisius, setia dan takut. Sifat-sifat kepribadian lainnya menurut (Friedman M, 2014) bahwa kepribadian manusia memiliki 2 tipe yaitu kepribadian tipe A dan tipe B.

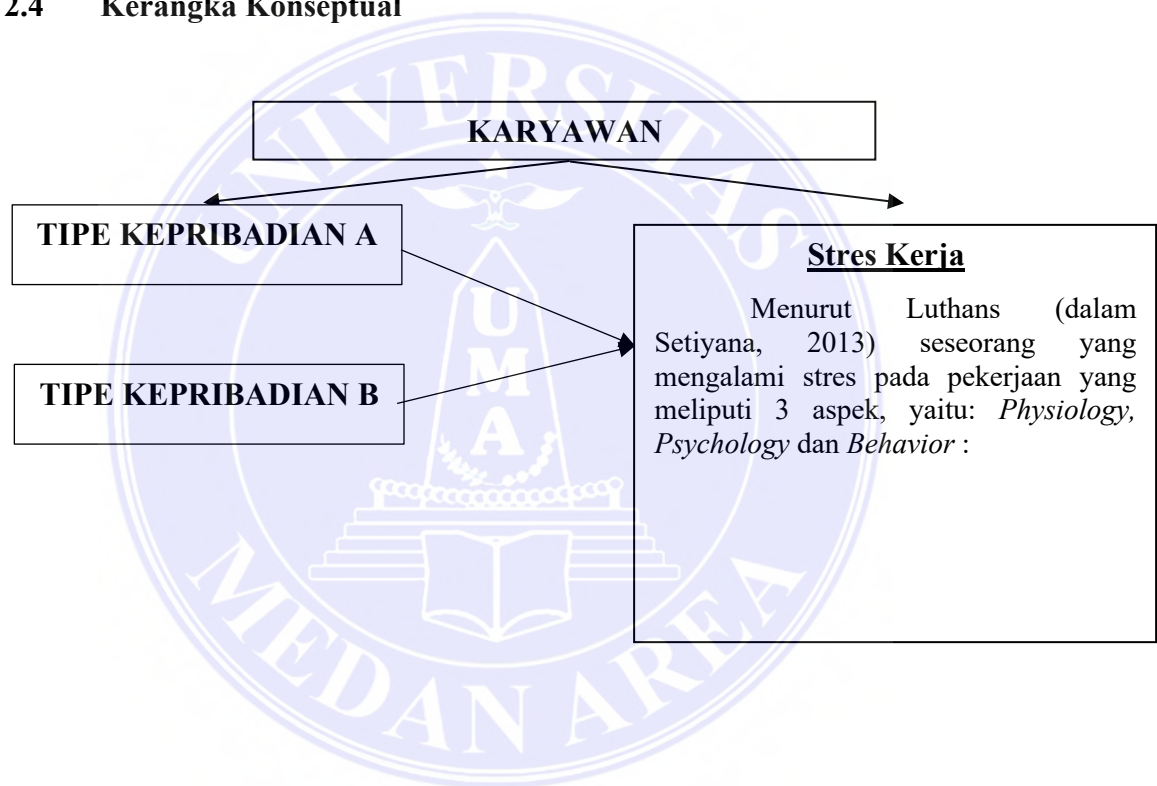
Penelitian telah melaporkan bahwa pegawai dengan kepribadian tipe A cenderung lebih stres dibandingkan dengan pegawai tipe B; namun, pegawai tipe A menunjukkan kinerja yang sedikit lebih baik daripada tipe B, Janjhua & Chandrakanta (2012). Hal ini terbukti dari hasil bahwa tipe kepribadian A individu memperoleh skor stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu tipe B. Kehidupan pegawai tipe kepribadian B dinilai lebih baik dibandingkan tipe kepribadian A dalam situasi tekanan dan tuntutan pekerjaan.

Namun ada beberapa penelitian lainnya yang bertolak belakang dengan penelitian-penelitian di atas, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Pratama, 2015), membuktikan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara stres kerja dengan tipe kepribadian A dan B perawat. Korlefura (2010) dengan penelitiannya menunjukkan sebuah bukti bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara stres kerja dengan tipe kepribadian A dan B perempuan lansia di Ambon. Dalam penelitian lain, yakni penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2020) mengenai stres dan coping perawat kepribadian tipe A dan B di RS Dr. Pirngadi Medan

menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara stres dan coping perawat kepribadian tipe A dan B.

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

2.4 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian di lakukan di CV. Karya Citra Mandiri. beralamat di Jl. Selamat No. 20 C Kel. Sitirejo II Medan Amplas kabupaten Kota Medan. Latar belakang berdirinya CV. CITRA KARYA MANDIRI berawal dari rangkaian pengalaman yang penuh tantangan dan tuntutan yang tinggi akan tanggung jawab dan dedikasi dibidang kontraktor sejak tahun 2002 oleh para pendiri. Dengan berbekal pengalaman tersebut dan juga untuk membuka lapangan kerja maka CV. CITRA KARYA MANDIRI didirikan pada tahun 2019.

3.2 Bahan dan Alat

3.2.1 Bahan

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: kertas, pulpen dan internet (pengolahan data).

3.2.2 Alat

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi yang bermanfaat untuk menjawab permasalahan penelitian.

3.3 Metodologi Penelitian

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.”

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, 2014) 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, 2014), 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.

3.4. Populasi Penelitian

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 (Etta Mamang Sangadji, 2010).

Populasi dalam penelitian ini adalah 87 karyawan CV. Citra Karya Mandiri.

Adapun populasi karyawan sebagai berikut:

Karyawan		Total
Tipe Kepribadian A	42	87
Tipe Kepribadian B	45	

3.5 Prosedur Kerja

Adapun yang menjadi teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik korelasi productmoment. Sebelum melakukan teknik analisis data dengan menggunakan rumus korelasi productmoment maka akan dilakukan uji prasyarat terlebih dahulu

3.4.1 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 (Sugiyono, 2014).

3.4.2 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, 2015).

3.4.3 Uji Normalitas

Menurut (Azwar, 2015) 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”.

3.4.4 Uji Homogenitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah varians masing-masing kelompok sama atau homogen (Azwar, 2015). 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 berkorelasi.

BAB V

SIMPULAN & SARAN

5.1 Simpulan

1. Berdasarkan hasil uji asumsi yang menyatakan bahwa data tidak memenuhi asumsi homogenitas, maka selanjutnya dalam pengujian hipotesis menggunakan analisis uji beda yang sifatnya non parametrik yakni menggunakan statistik Uji Mann Whitney U dari hasil perhitungan diketahui bahwa, terdapat perbedaan Stress Kerja ditinjau dari tipe kepribadian A dan B.
2. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan dengan koefisien sebesar 903.000 dengan $p < 0,010$. Berdasarkan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada perbedaan Stress Kerja ditinjau dari tipe kepribadian, dinyatakan diterima

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 tipe B 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 melakukan langkah-langkah pencegahan seperti, memberikan fasilitas yang lebih lengkap agar membantu karyawan dalam melakukan aktifitasnya, menciptakan suasana keterbukaan rekan kerja, membuat sesi konseling dengan karyawan yang mengalami permasalahan, membuat acara atau kegiatan rekreasi guna mempererat hubungan karyawan.

3. Buat Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi stress kerja seperti faktor individu, faktor keluarga, faktor sosial kognitif serta faktor organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Bibliografi

- Agustina, N. A. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Wanita Karier dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Wanita PT PLN (Persero) Unit Induk).
- Agustinus Agus Setiawan, G. W. (2020). *Buku Pedoman Kerja Profesi (H. R. Agustinus Agus Setiawan, Penyunt.)*. Tangerang Selatan, Banten, Indonesia: UNIVERSITAS PEMBANGUNAN JAYA Press.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Baldwin, S. (2006). *Organizational justice*. Institute for employment studies.
- Collins, S. (2017). Statutory Social Workers: Stres, Job Satisfaction, Coping, Sosial Support and Individual Differences. *British Journal of Social Work*, Vol.3.No.8.
- Cooper, C. &. (2002). *Stress Management yang Sukses dalam Sepekan (Revisi)*. Kesaint Blanc.
- Etta Mamang Sangadji, S. (2010). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta.
- Fred Luthans. (2016). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Friedman M, R. R. (2014). Overt behavior pattern in coronary heart disease. *detection of overt behavior pattern A in patients with coronary disease by a new psychophysiological procedure. JAMA.* , 1960;173:1320---1325.
- Galton, F. (2010). *Hereditary Genius*. New York: Appleton Company.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hurlock, E. (2015). *Psikologi Perkembangan Suatu Panjang Rentan Kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Ivancevich, K. &. (2009). *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill.
- Judge, R. d. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan serta Implikasinya pada Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 256.
- Kasiram, M. (2008). *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Pers.
- Kreitner, R. a. (2011). *Organizational Behavior*. Irwin McGraw-Hill: Fifth Edition.

- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Pratama, F. A. (2015). Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian A Dan B Satpam Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. (*Doctoral dissertation, Program Studi Psikologi FPSI-UKSW*).
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behavior edition 15*. America: Prentice Hall.
- Sari, R. (2020). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Tetap PT. Indomarco Prismatama Palembang. (*Doctoral dissertation, UIN RADEN FATAH PALEMBANG*).
- Sudaryono. (2014). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia Perkantoran Sentra.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Waluyo, M. (2013). *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia Permata.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri & Organisasi (dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia)*. Jakarta: Kencana.
- Winkel, W. &. (2012). *Bimbingan Dan Konseling Di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.
- Yusuf, S. d. (2006). *Landasan Bimbingan & Konseling*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

LAMPIRAN A
ALAT UKUR PENELITIAN



Nama :

Usia:

Jenis Kelamin:

Petunjuk Pengisian

Di bawah ini akan diuraikan kepada saudara beberapa pernyataan. Saudara diminta untuk memberikan pendapat terhadap pernyataan-pernyataan dengan cara memilih salah satunya dengan memberikan tanda (X). Semua jawaban akan benar, jika sesuai dengan keberadaan saudara.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing:

1.
 - a. Saya memiliki keterampilan yang harus dikembangkan
 - b. Saya memiliki kekurangan
2.
 - a. Saya menerima kritik dari orang lain
 - b. Saya marah jika dikritik
3.
 - a. Saya memiliki prestasi karena kemampuan yang dimiliki
 - b. Saya cenderung memendam prestasi yang saya miliki
4.
 - a. Saya menyelesaikan tugas sampai selesai
 - b. Saya malas menyelesaikan tugas
5.
 - a. Saya mampu menyelesaikan masalah
 - b. Saya menyelesaikan masalah dengan menghindar
6.
 - a. Saya mengendalikan amarah dengan melakukan kegiatan yang banyak
 - b. Saya akan mengungkapkan langsung kemarahan saya
7.
 - a. Saya memiliki harapan untuk masa depan saya
 - b. Saya merasa hidup saya tidak ada perubahan
8.
 - a. Saya merasa tenang jika mendengarkan musik
 - b. Kepala saya sakit saat saya mendengarkan musik
9.
 - a. Saya rajin beribadah
 - b. Saya beribadah apabila lagi bersedih
10.
 - a. Saya memiliki cita-cita yang akan saya capai
 - b. Saya merasa cita-cita saya sudah hilang
11.
 - a. Kebahagiaan saya ciptakan sendiri

b. Saya merasa tidak bahagi

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bersedia menjadi responden dalam penelitian yang akan dilakukan oleh mahasiswa Psikologi Universitas Medan Area yang bernama Alda Pratiwi Saragih dengan judul “Perbedaan Stress Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Karyawan CV Citra Karya Mandiri”. Saya memahami dan mengerti bahwa penelitian ini tidak berdampak buruk terhadap saya maka dari itu saya bersedia menjadi responden peneliti

Medan, Januari 2023

Responden

()



KUESIONER PSIKOLOGI

Assallamu'alaikum wr. wb, Selamat siang.

Pertama sekali Saya mendoakan semoga Bapak/Ibu, Saudara/i dalam kondisi sehat selalu. Salam kenal Saya adalah mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir atau skripsi yang sedang Saya lakukan, maka bersama ini Saya mohon bantuan Bapak/Ibu, Saudara/i untuk mengisi kuesioner yang Saya susun. Adapun kuesioner ini berbentuk pernyataan-pernyataan dengan pilihan jawaban yang tersedia. Bapak/Ibu, Saudara/i diminta untuk memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan kondisi apa yang dirasakan berdasarkan pernyataan yang tersedia. Untuk itu dimohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i untuk menjawab sejujur-jujurnya. Dalam survey ini tidak ada jawaban yang benar dan salah. Data Bapak/Ibu, Saudara/i hanya digunakan untuk penelitian saja.

I. Data Identitas Diri

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Soal dalam kuesioner tersaji dalam bentuk pernyataan-pernyataan. Terdapat 5 pilihan jawaban antara lain :
 - a. SS : Bila merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
 - b. S : Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
 - c. TS : Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
 - d. STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
3. Pilihlah jawaban sesuai dengan apa yang Anda rasakan. Semua jawaban adalah benar, tidak ada jawaban yang salah.
4. Penelitian ini membutuhkan kejujuran, isilah semua pernyataan dengan jujur yang 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.

Contoh Pengisian :

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar jawaban yang tersedia.

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya marah apabila ditegur teman yang tidak berwenang dalam pekerjaan				
2.	Saya bisa tertidur dimana saja				
3.	Meskipun sudah sangat mengantuk, saya tetap sulit untuk tertidur				
4.	Berada di tempat kerja membuat saya merasa tenang				
5.	Setiap masuk kerja saya merasa badan saya semakin lemas				
6.	Dengan bekerja, badan saya semakin sehat				
7.	Suasana di tempat kerja membuat saya jenuh				
8.	Saya menerima kritik untuk membangun semangat saya dalam bekerja				
9.	Saya langsung tersinggung saat teman menasehati saya				
10.	Meskipun saya memiliki sedikit waktu untuk beristirahat, saya tetap tertidur				
11.	Pertukaran bagian kerja membuat tubuh saya menjadi pegal-pegal				
12.	Saya menerima nasehat teman untuk kebaikan				
13.	Pekerjaan saya membuat saya sering tidak fokus				
14.	Saya akan meminta rekan saya untuk menggantikan sementara, apabila saya berhalangan hadir				
15.	Saya sering absen apabila ditugaskan pada bagian lain dalam waktu yang lama				
16.	Saya mampu bekerja dibagian apa saja				
17.	Ketika bekerja pikiran saya bercabang-cabang				
18.	Apabila ditegur teman saya tidak tersinggung				
19.	Saya memilih tidak hadir apabila mengalami kendala di proyek				
20.	Dengan bekerja sama, tugas mengatasi akan lebih mudah				
21.	Apabila ada kendala dalam penggunaan alat saya akan meninggalkannya				
22.	Apabila ada masalah dalam pengerjaan di proyek saya akan mencari solusi				
23.	Saya memilih mengerjakan pekerjaan saya sendiri				
24.	Saya bersedia bekerja di cabang manapun				
25.	Apabila ada apel pagi saya jarang mengikutinya				

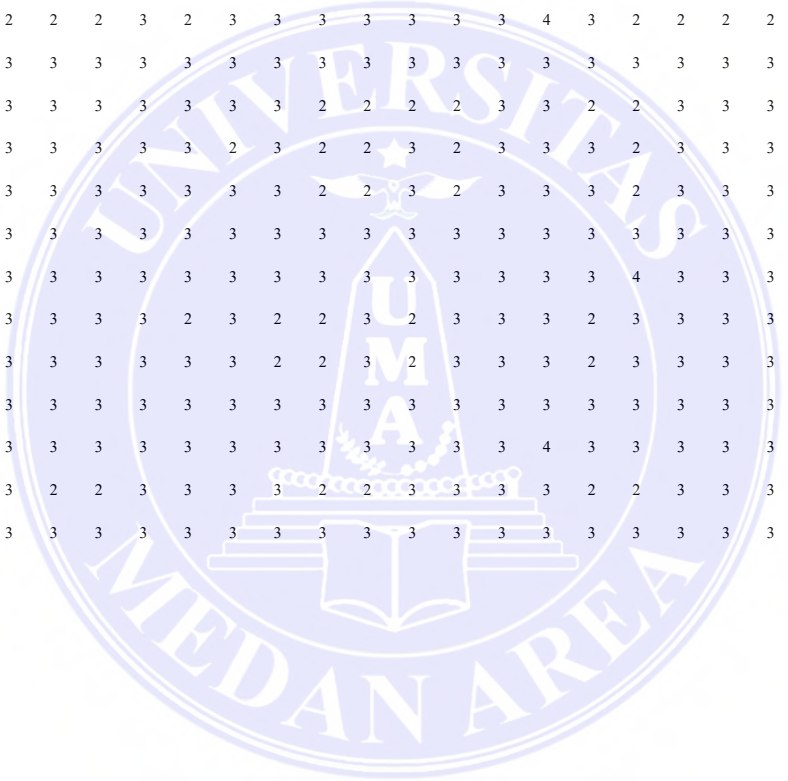
26.	Saya akan menanyakan kepada atasan apabila mengalami kendala dalam penggunaan alat				
27.	Pekerjaan orang lain menjadi beban kerja saya				
28.	Saya tetap bertanggung jawab dan bersedia untuk ditugaskan ke mana saja				
29.	Apabila ada masalah dikantor saya memilih untuk tidak masuk				
30.	Apabila ada masalah alat rusak saya akan mengusulkan pergantian alat baru				
31.	Saya menghindar untuk ditugaskan di tempat yang lain				
32.	Saya sanggup mengemban tanggung jawab yang diberikan				
33.	Apabila mengalami masalah dalam proyek saya akan meninggalkannya				
34.	Saya akan datang lebih awal karena akan apel pagi				
35.	Pekerjaan yang saya miliki di limpahkan keorang lain				
36.	Saat bekerja saya selalu focus				
37.	Saya tidak suka apabila pekerjaan saya dikritik				
38.	Meskipun kurang istirahat, saya tetap focus dalam bekerja				
39.	Ketika lembur saya merasa lelah				
40.	Pertukaran bagian kerja membuat tubuh saya bugar				
41.	Saya sering mengalami insomnia ketika lembur				
42.	Tubuh saya tetap sehat meskipun saya harus bekerja di bagian apa saja				
43.	Saya tetap tidak bisa tidur saat meskipun capek bekerja				
44.	Saya tetap memanfaatkan waktu senggang untuk tertidur				
45.	Saya jadi sering melakukan kesalahan				
46.	Saya tidak pernah melakukan kesalahan				

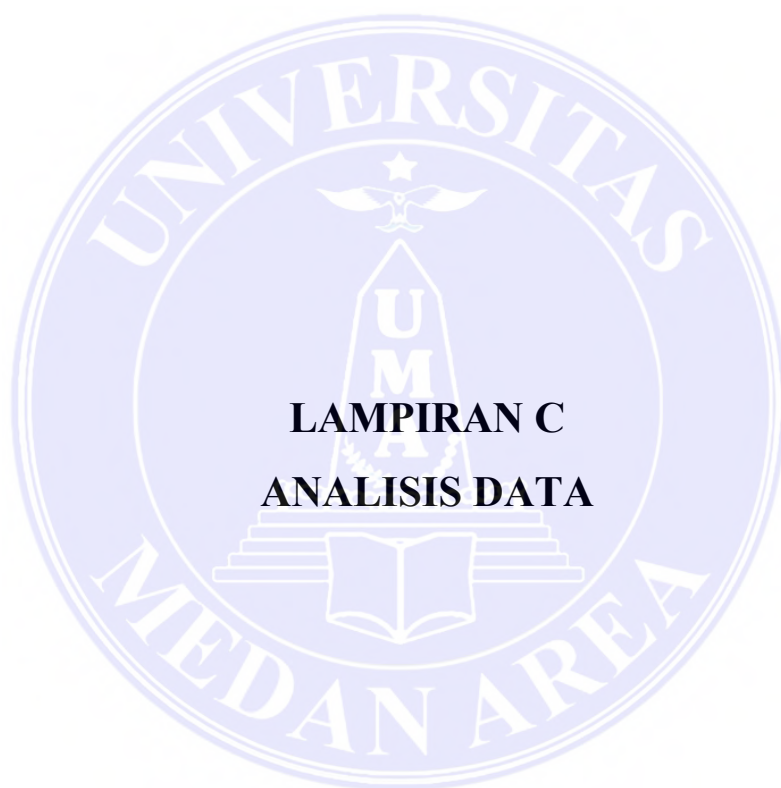


LAMPIRAN B
SEBARAN DATA PENELITIAN

subjek	aitem																																														tot	PIPE	
	1	2	5	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	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46						
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	94	1
2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104	1
3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	99	1		
4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	104	1			
5	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	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	87	1	
6	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	81	1		
7	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	94	1			
8	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	95	1		
9	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	94	1			
10	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	99	1			
11	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	98	1			
12	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	105	1			
13	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	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	88	1		
14	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	91	1		
15	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2	98	1			
16	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	98	1			
17	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	92	1			
18	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	96	1			
19	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	98	1			
20	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	99	1			
21	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	92	1				
22	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	98	1				

71	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	117	2											
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	129	2										
73	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	112	2		
74	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	111	2	
75	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	117	2	
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	129	2	
77	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	111	2
78	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	114	2	
79	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	117	2	
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	129	2	
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	131	2	
82	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	116	2		
83	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	118	2			
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	129	2	
85	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	132	2
86	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	116	2		
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	129	2	





Scale: stres kerja**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	87	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	87	100.0

a. Listwise deletion based on all variables
in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	46

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	115.3333	262.341	.440	.965
VAR00002	115.3793	263.354	.387	.965
VAR00003	115.2299	264.295	.291	.965
VAR00004	115.3333	264.969	.272	.965
VAR00005	115.2414	263.790	.337	.965
VAR00006	115.2414	265.232	.248	.965
VAR00007	115.2414	262.650	.407	.965
VAR00008	115.2069	262.864	.393	.965
VAR00009	115.1609	260.695	.532	.964

VAR00010	115.1954	258.996	.607	.964
VAR00011	115.1954	257.345	.707	.964
VAR00012	115.1494	258.384	.597	.964
VAR00013	115.1839	260.919	.452	.965
VAR00014	115.2069	259.026	.580	.964
VAR00015	115.0805	255.726	.686	.964
VAR00016	115.1264	256.763	.644	.964
VAR00017	115.0345	252.638	.729	.963
VAR00018	115.1264	256.763	.644	.964
VAR00019	115.0000	252.326	.796	.963
VAR00020	115.1494	258.919	.646	.964
VAR00021	115.0920	255.433	.698	.964
VAR00022	115.1839	257.477	.733	.964
VAR00023	115.2529	258.121	.634	.964
VAR00024	115.2069	258.189	.655	.964
VAR00025	115.1494	258.408	.620	.964
VAR00026	115.1839	258.361	.619	.964
VAR00027	115.0920	259.852	.486	.964
VAR00028	115.0575	257.520	.598	.964
VAR00029	115.1379	255.562	.683	.964
VAR00030	115.1724	255.307	.693	.964
VAR00031	115.0230	253.534	.709	.964
VAR00032	115.1379	255.074	.708	.964
VAR00033	115.0575	251.892	.777	.963
VAR00034	115.2529	257.889	.708	.964
VAR00035	115.1839	255.384	.710	.964
VAR00036	115.1954	259.322	.615	.964
VAR00037	115.0115	252.849	.746	.963
VAR00038	115.1609	257.997	.670	.964
VAR00039	115.1149	256.708	.649	.964
VAR00040	115.1724	258.656	.659	.964
VAR00041	115.0575	252.566	.745	.963
VAR00042	115.1609	260.183	.564	.964
VAR00043	115.0115	252.709	.733	.963
VAR00044	115.1264	257.042	.651	.964
VAR00045	114.9655	260.127	.441	.965
VAR00046	115.0920	260.433	.491	.964

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
117.7126	269.533	16.41745	46



TIPE KEPRIBADIAN

Case Processing Summary

TIPE KEPRIBADIAN		Cases				
		Valid		Missing		Total
		N	Percent	N	Percent	N
STRES KERJA	A	42	100.0%	0	0.0%	42
	B	45	100.0%	0	0.0%	45

Case Processing Summary

TIPE KEPRIBADIAN		Cases
		Total
		Percent
STRES KERJA	A	100.0%
	B	100.0%

Descriptives

TIPE KEPRIBADIAN		Statistic	Std. Error	
STRES KERJA	Mean	96.1905	.84188	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	94.4903	
		Upper Bound	97.8907	
	5% Trimmed Mean	96.3704		
	Median	98.0000		
	Variance	29.768		
	A Std. Deviation	5.45598		
	Minimum	81.00		
	Maximum	106.00		
	Range	25.00		
	Interquartile Range	7.00		
	Skewness	-.546	.365	
	Kurtosis	.410	.717	
	B	Mean	123.6222	1.49892
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	120.6014	
		Upper Bound	126.6431	
5% Trimmed Mean		123.6914		
Median		129.0000		
Variance		101.104		
Std. Deviation		10.05505		
Minimum		109.00		
Maximum	137.00			
Range	28.00			
Interquartile Range	18.50			

	Skewness	-.057	.354
	Kurtosis	-1.626	.695

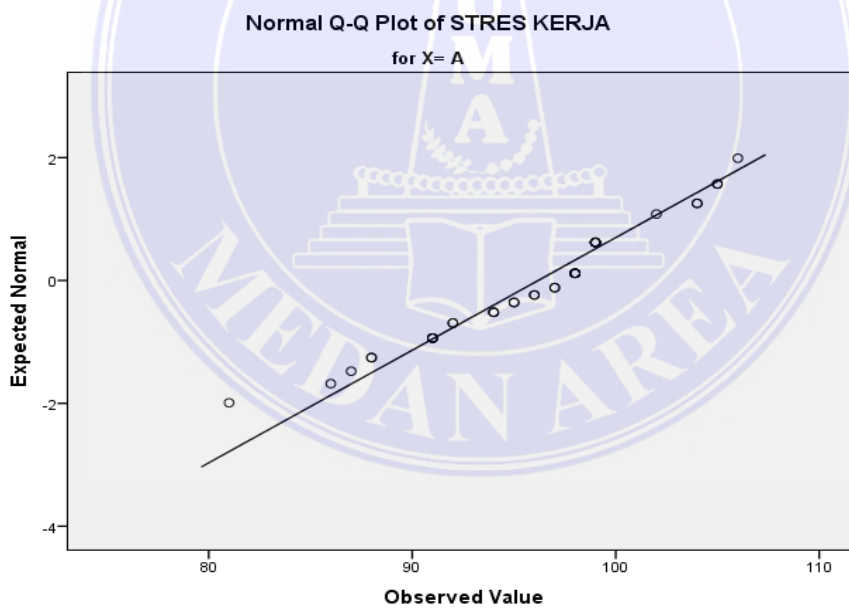
Tests of Normality

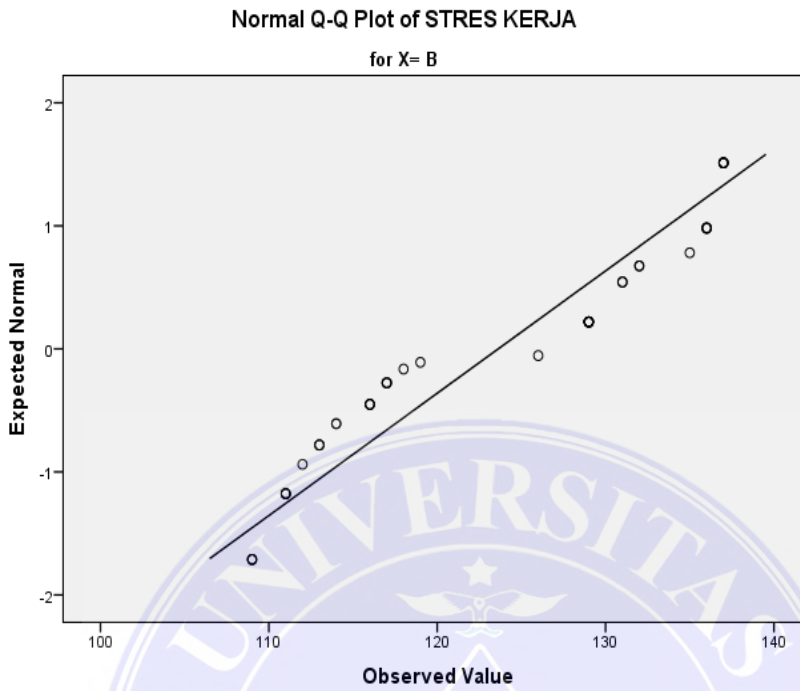
TIPE KEPERIBADIAN		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
STRES KERJA	A	.160	42	.058	.951	42	.067
	B	.215	45	.052	.874	45	.077

a. Lilliefors Significance Correction

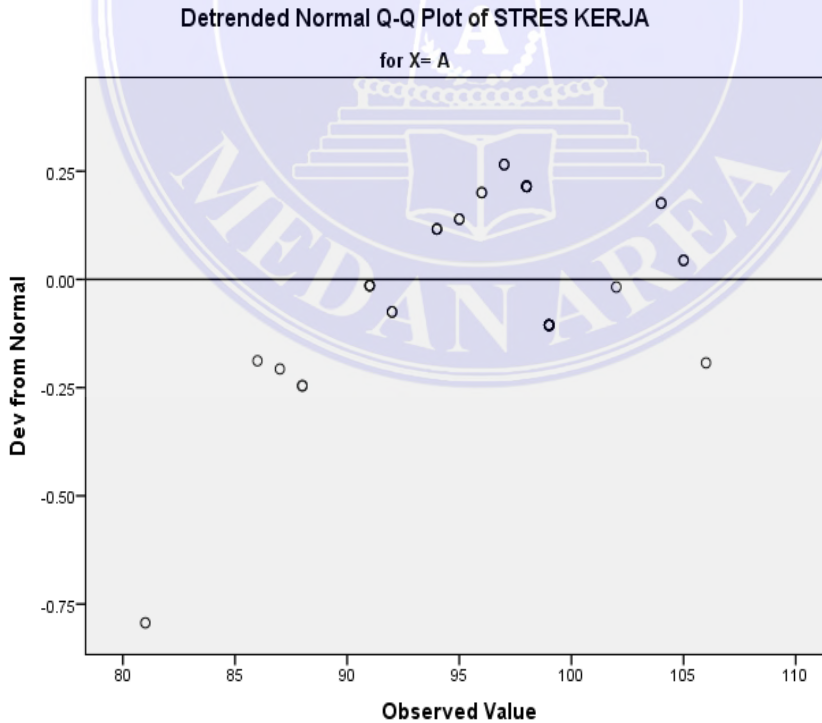
STRES KERJA

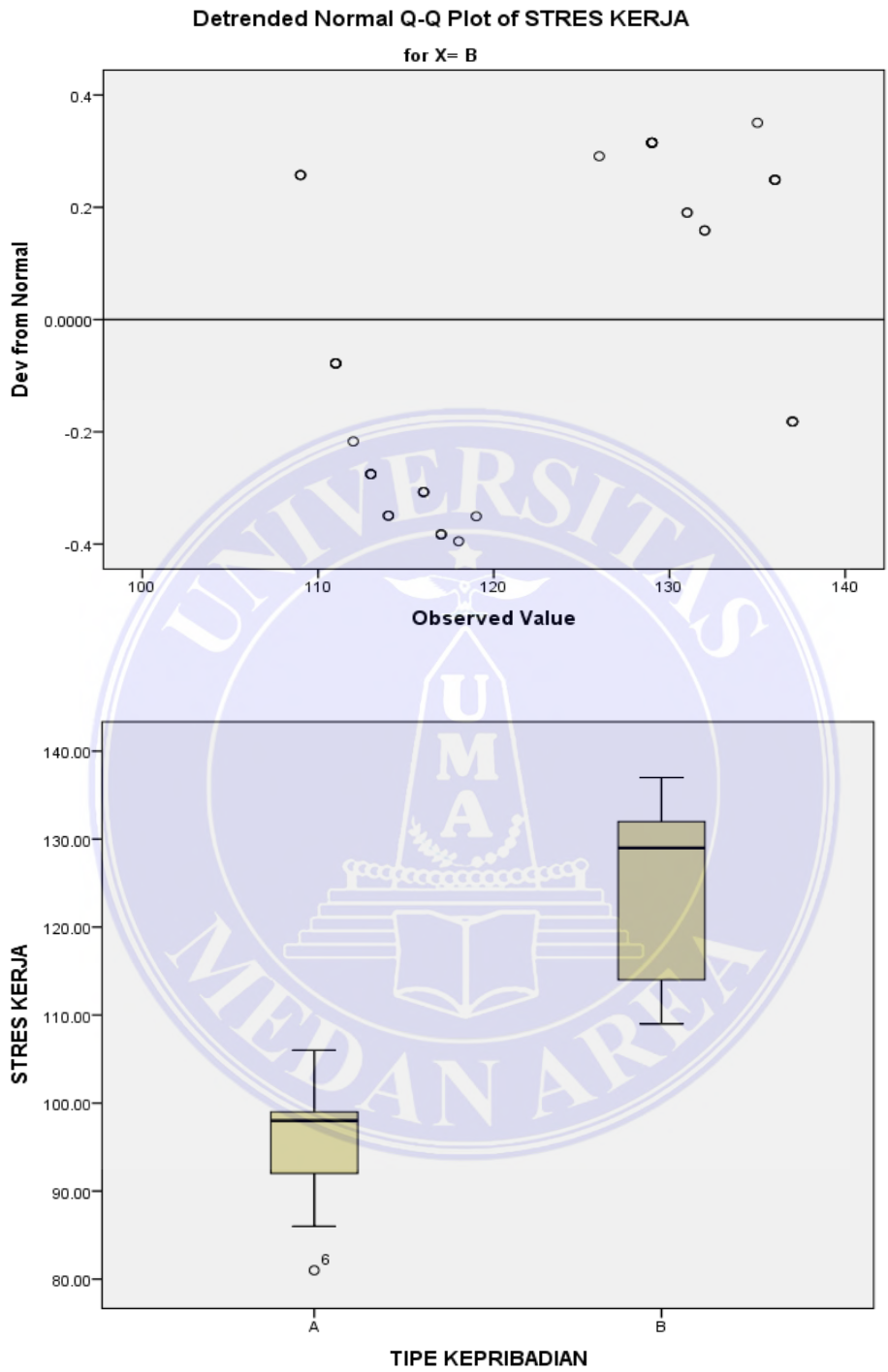
Normal Q-Q Plots





Detrended Normal Q-Q Plots





Descriptives

STRES KERJA

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum
					Lower Bound	Upper Bound	
A	42	96.1905	5.45598	.84188	94.4903	97.8907	81.00
B	45	123.6222	10.05505	1.49892	120.6014	126.6431	109.00
Total	87	110.3793	16.00018	1.71540	106.9692	113.7894	81.00

Descriptives

STRES KERJA

	Maximum
A	106.00
B	137.00
Total	137.00

Test of Homogeneity of Variances

STRES KERJA

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
48.341	1	85	.000

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
STRES KERJA	87	81.00	137.00	110.3793	16.00018
Valid N (listwise)	87				

Mann-Whitney Test**Ranks**

	TIPE KEPRIBADIAN	N	Mean Rank	Sum of Ranks
STRES KERJA	A	42	21.50	903.00
	B	45	65.00	2925.00
	Total	87		

Test Statistics^a

	STRES KERJA
Mann-Whitney U	.000
Wilcoxon W	903.000
Z	-8.042
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

a. Grouping Variable: TIPE KEPRIBADIAN

LAMPIRAN D
SURAT PENELITIAN





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolang Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360158, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setabudi 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 : 853/FPSI/01.10/IV/2023
 Lampiran : -
 Hal : Penelitian

8 April 2023

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
 CV. Citra Karya Mandiri
 di
 Tempat.

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

Nama : Alda Pratiwi Saragih
 NPM : 178600180
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di CV. Citra Karya Mandiri, Jl. Selamat No. 20 C Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Pada Karyawan CV Citra Karya Mandiri"*.

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



Eni Arita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip

