

**PERBEDAAN STRES KERJA DITINJAU DARI TIPE
KEPRIBADIAN A DAN TIPE KEPRIBADIAN B**

SKRIPSI

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

Oleh :

EMELIA AFSARI LINGGA

14.860.0339



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2018

Judul Skripsi : PERBEDAAN STRES KERJA DITINJAU DARI TIPE
KEPRIBADIAN DAN TIPE KEPRIBADIAN B

Nama Mahasiswi : Emelia Afsari Lingga
NPM : 14.860.0339
Jurusan : Psikologi Industri dan Organisasi

MENYETUJUI

Pembimbing I



Hasanuddin, Ph.D

Pembimbing II



Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

MENGETAHUI

Ketua Jurusan



Fanda Hanum Siregar, S.Psi. M.Psi

Dekan



Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Sidang Meja Hijau

08 Juni 2018

**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA(S1) PSIKOLOGI**

Pada Tanggal

08Juni 2018

**MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

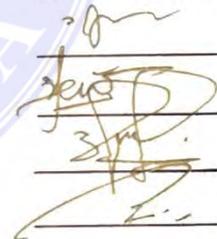
DEKAN

(Prof.Dr.H.Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

1. Dra. Hj.Irna Minauli, MSi, Psikolog
2. Andy Chandra, M.Psi, Psikolog
3. *Hasanuddin, Ph.D*
4. Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

TANDA TANGAN



LEMBAR PERNYATAAN

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 skripsi ini.

Medan, 08 juni 2018



Emelia Afsari Lingga



PERBEDAAN STRES KERJA DITINJAU DARI TIPE KEPERIBADIAN A DAN TIPE KEPERIBADIAN B

Oleh

Emelia Afsari Lingga

148600339

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui perbedaan stres kerja ditinjau dari tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B pada karyawan PT Karunia Global Lestari. Dengan hipotesis bahwa tipe kepribadian A memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan tingkat stres kerja dengan tipe kepribadian B. Stres kerja adalah respon seseorang untuk bekerja terkait lingkungan dimana stres sebagai reaksi organisme fisiologis, psikologis, atau reaksi perilaku. Subjek penelitian ini adalah karyawan khususnya bagian produksi yang berjumlah 42 orang dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala likert pada skala stres kerja dan skala gutman pada skala tipe kepribadian A dan Tipe kepribadian B. Uji validitas seluruh 40 aitem stres kerja valid memiliki skor Corrected Item-Total Correlation (indeks daya beda r_{xy}) $\geq 0,3$; dengan skor bergerak dari $r_{bt} = 0.300$ sampai $r_{bt} = 0.770$, dengan skor reliabilitas (keandalan) Cronbach Alpha 0.940, yang berarti skala stres kerja tergolong reliabel. Hasil perhitungan analisis diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan memiliki signifikansi $0.000 < 0.050$, hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0.050. Nilai rata-rata empirik stres kerja pada tipe kepribadian A = 129,96 dan stres kerja tipe kepribadian B = 99,11 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya pada stres kerja tipe kepribadian A dan stres kerja tipe kepribadian B sebesar 100. Sehingga hipotesis dengan asumsi tipe kepribadian A memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat stres kerja dengan tipe kepribadian B dinyatakan diterima.

Kata Kunci: *stres kerja*, Tipe Kepribadian A dan Tipe Kepribadian B

DIFFERENCE OF WORK STRESS REVIEWED FROM PERSONALITY TYPE A AND PERSONALITY TYPE B

By

Emelia Afsari Lingga

148600339

ABSTRACT

This study uses a quantitative method, which aims to determine the difference in work stress in terms of personality type A and personality type B on employees of PT Karunia Global Lestari. With the hypothesis that personality type A has a higher job stress level than work stress level with personality type B Job stress is a person's response to work related to the environment in which stress is a reaction to physiological, psychological, or behavioral reactions. The subjects of this study were employees, especially the production section, amounting to 42 people with purposive sampling technique. Data collection was done using a Likert scale on the work stress scale and gutman scale on the scale of personality type A and personality type B. test the validity of all 40 valid work stress items has a score of Corrected Item-Total Correlation (different power index r_{xy}) 3 0.3; with a moving score from $r_{bt} = 0.300$ to $r_{bt} = 0.770$, with a Cronbach Alpha reliability (reliability) score of 0.940, which means the work stress scale is reliable. The results of the calculation of the analysis are known by looking at the value or coefficient of difference has a significance of $0.000 < 0.050$, this means that the significance value obtained is smaller than 0.050. The empirical mean value of work stress on personality type A = 129.96 and work type personality stress B = 99.11 while the hypothetical average value on personality type A work stress and personality type B work stress is 100. So the hypothesis assumes type Personality A has a higher job stress level compared to the work stress level with personality type B otherwise accepted.

Keywords: *work stress*, Type A Personality and Type of Personality B

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT, atas segala berkah, rahmat, dan karunia-Nya yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, kekuatan, kesabaran, dan kesempatan kepada peneliti sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini. Akan tetapi sesungguhnya peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Hingga selesainya penulisan skripsi ini telah banyak menerima bantuan waktu, tenaga dan pikiran dari banyak pihak. Sehubungan dengan itu, maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. H. M. Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi, selaku ketua jurusan psikologi industri dan organisasi yang selalu memberikan kemudahan dalam memperlengkapi berkas-berkas dari penyusunan seminar proposal hingga penyusunan berkas sidang.
5. Ibu Dra. Hj.Irna Minauli, Msi, selaku ketua sidang yang telah memeberikan masukan yang baik serta membawa acara persidangan dengan hikmat.
6. Bapak Andy Chandra, M.Psi, selaku sekretaris sidang yang telah memberikan masukan yang baik, memberikan koreksian sehingga hasil penelitian ini menjadi lebih baik dan dapat di terima secara keilmuan.
7. Bapak Hasanuddin, Ph.D, selaku dosen pembimbing I (satu) skripsi ini yang selalu membimbing dengan baik, memberikan masukan dan pemecahan masalah yang tepat, dan membimbing dengan sepenuh hati.
8. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, selaku dosen pembimbing II (dua) penulisan skripsi ini yang selalu memberikan motivasi, mengingatkan saya

untuk selalu teliti dan tepat waktu, dan memberikan arahan yang baik, sehingga penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar.

9. Dosen-dosen dan staf administrasi Fakultas Psikologi yang telah memberikan masukan dan dukungan dan membantu segala hal yang berbentuk administrasi saya selama pengerjaan skripsi ini mulai dari seminar awal hingga penyusunan berkas sidang.
10. Untuk Ibu Nafesah dan Ibu Titi terima kasih banyak atas waktu dan kesediaannya dalam perlengkapan berkas berupa kartu puas praktikum.
11. Untuk Bapak Awie Selaku Kepala Personalia Pabrik yang telah memberikan waktu dan ketersediaannya dalam membantu saya dalam penelitian saya serta karyawan karyawan pabrik PT Karunia Global Lestari, terimakasih atas kesediaan karyawan dalam membantu saya sebagai subjek penelitian saya dan mengisi angket atau kuesioner penelitian, sehingga penelitian skripsi saya dapat berjalan dengan lancar.
12. Kedua orang tua saya Ayahanda tercinta Safaruddin Lingga dan Ibunda tercinta Demi Herliana Damanik yang telah menjadi orang tua yang sangat luar biasa untuk saya yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan uang untuk membiayai saya dari mulai kecil hingga ke Perguruan Tinggi, selalu mendukung, selalu mendoakan, dan selalu memberikan kasih sayang yang luar biasa sehingga apa yang saya lakukan berbuah hasil yang indah.
13. Untuk kakak saya Syafriani Karina Lingga dan Adik Saya Syeftian Rifqi Lingga yang selalu memberikan semangat dan motivasi yang tiada hentinya baik nasehat, masukan, dan arahannya kepada saya.
14. Terimakasih saya ucapkan untuk seseorang yang telah memberikan motivasi dan semangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini kepada Muhammad Faisal Harahap yang sangat banyak membantu saya dalam menyelesaikan tugas akhir saya ini. yang tak pernah kenal lelah dan letih memberikan motivasi, masukan dan ikut membantu saya dalam banyak hal mengenai skripsi.
15. Terimakasih Untuk teman-teman stambuk 2014 teman seperjuangan sewaktu kuliah terkhusus sahabat-sahabat saya (Indah Rizky, Mira Handani, Isnaini Putri, Hartika Dwi Khairani) dan teman teman saya yang lain, ayu, diah, santa

15. Terimakasih Untuk teman-teman stambuk 2014 teman seperjuangan sewaktu kuliah terkhusus sahabat-sahabat saya (Indah Rizky, Mira Handani, Isnaini Putri, Hartika Dwi Khairani) dan teman-teman saya yang lain, ayu, diah, santa, dan semua teman-teman lainnya yang telah membantu dan memotivasi dalam pengerjaan skripsi saya.
16. Terima kasih buat rekan kerja saya di apotik surya farma, kepada kk rita, kk olin, kk jeny, kk ros yang sudah mendukung saya dalam pengerjaan skripsi, dan mereka sudah seperti keluarga bagi saya.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak atas perhatian dan pemberian semangat selama proses penyelesaian skripsi.

Medan, 08 juni 2018


Emelia Afsari Lingga

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Karyawan	
1. Pengertian Karyawan.....	13
2. Jenis - Jenis Karyawan.....	14
B. Stres Kerja	
1. Pengertian Stres Kerja.....	14
2. Faktor-faktor Stres kerja.....	15
3. Jenis- Jenis Stres.....	18
4. Aspek-Aspek Stres Kerja.....	18
5. Sumber Stres Kerja.....	19
6. Dampak Stres Kerja.....	21
7. Gejala-Gejala Stress Kerja.....	22
8. Ciri-Ciri Stres Kerja.....	24
9. Pendekatan Pribadi Dalam Mengelola Stres.....	26
10. Pendekatan Organisasi Dalam Mengelola Stres.....	28
C. Kepribadian A dan B	
1. Pengertian Kepribadian.....	28
2. Jenis Tipe Kepribadian A.....	30
3. Jenis Tipe Kepribadian B.....	31
4. Ciri Tipe Kepribadian A dan B.....	32
D. Jenis Kelamin.....	33
E. Perbedaan Stres Kerja Ditinjau dari Tipe Kepribadian A dan	

Tipe Kepribadian B	33
F. Kerangka Konseptual	36
G. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian	37
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	37
C. Subjek Penelitian	38
D. Metode Pengumpulan Data	39
E. Validitas dan Realibilitas	43
F. Metode Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Subjek Penelitian	47
B. Orientasi Kencah dan Persiapan Penelitian	
1. Orientasi Kencah	47
2. Persiapan Penelitian	49
a. Persiapan Administrasi	49
b. Persiapan Alat Ukur	49
C. Pelaksanaan Penelitian	52
D. Analisis Data Tipe Kepribadian A dan Tipe Kepribadian B	54
E. Hasil Penelitian Tipe Kepribadian A dan Tipe Kepribadian B	56
F. Pembahasan Tipe Kepribadian A dan Tipe Kepribadian B	60
G. Analisis Data Jenis Kelamin	64
H. Hasil Penelitian Jenis Kelamin	65
I. Pembahasan Jenis Kelamin	68
BAB V	
A. SIMPULAN	70
B. SARAN	71
DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR TABEL

TABEL :

1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja.....	51
2. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Tipe Kepribadian A dan Tipe Kepribadian B	52
3. Distribusi Penyebaran Butir Aitem Skala Stres Kerja setelah Uji Coba	55
4. Distribusi Penyebaran Butir Aitem Skala Tipe Kepribadian A dan Tipe kepribadian B.....	55
5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran Tipe Kepribadian A dan B	56
6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Tipe Kepribadian A dan B	57
7. Rangkuman Hasil Analisis Varians 1 Jalur Tipe Kepribadian A dan B	58
8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik Tipe Kepribadian A dan B.....	60
9. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran Jenis Kelamin	64
10. Rangkuman Hasil Perhitungan Homogenitas Jenis Kelamin	65
11. Rangkuman Hasil Analisis Varians 1 Jalur Jenis Kelamin	66
12. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik Jenis Kelamin	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	
A. Data Penelitian	76
B. Validitas dan Reabilitas Skala Stres Kerja	81
C. Uji Normalitas, Homogenitas, dan Hasil Penelitian “Tipe Kepribadian A dan Tipe Kepribadian B”	85
D. Uji Normalitas, Homogenitas, dan Hasil Penelitian “Jenis Kelamin Perempuan dan Jenis Kelamin Laki-Laki”	88
E. Alat Ukur Penelitian	91
F. Surat Keterangan	99



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah kelompok orang yang bekerja saling bergantung untuk menuju beberapa tujuan (Wibowo, 2013). Di mana hal itu termasuk didalamnya yaitu karyawan. Karyawan merupakan seseorang atau sekelompok orang yang saling berinteraksi dan bekerja sama dalam menjalankan visi dan misi yang telah ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau lembaga. Karyawan merupakan unsur terpenting di dalam suatu perusahaan, karena karyawan sebagai penggerak bagi perusahaan dalam menjalankan berbagai macam pekerjaan atau tugas untuk mencapai suatu tujuan yang ingin didapat atau dicapai oleh suatu perusahaan, tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan lancar.

Setiap orang memiliki tanggung jawab masing-masing di dalam kehidupannya, termasuk karyawan, karyawan memiliki tanggung jawab sesuai dengan posisi yang telah ditetapkan kepadanya. Ia harus bekerja dengan maksimal agar perusahaan tidak merasa dirugikan, karyawan juga harus taat serta menjalankan apa saja peraturan yang telah ditetapkan didalam suatu perusahaan tersebut, agar pekerjaan dapat berjalan dengan lancar. Disamping tanggung jawab yang di pegang oleh karyawan perusahaan juga harus memberikan hak yang seharusnya didapatkan oleh setiap karyawan seperti hak untuk diperlakukan secara adil, hak atas perlindungan,

keamanan dan kesehatan, hak menerima upah dan fasilitas yang layak serta hak-hak lain yang memang harus diberikan sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh undang-undang.

Perusahaan seharusnya bisa membuat dan menciptakan suasana yang nyaman terhadap karyawan, agar karyawan dapat memberikan hasil kerja yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan seharusnya memberikan fasilitas khusus atau fasilitas pendukung agar karyawan bisa bekerja dengan baik, karena fasilitas juga salah satu hak yang harus didapat oleh karyawan, sehingga tanggung jawab yang dibebankan oleh karyawan dapat di kerjakan secara maksimal.

Karena hak dan tanggung jawab merupakan faktor yang saling berpengaruh satu dengan yang lainnya terhadap karyawan. Apabila tuntutan atau tanggung jawab yang diberikan terlalu berat tanpa didukung oleh suatu hak yang seharusnya didapat maka karyawan akan mengalami stres di dalam suatu pekerjaannya. Jika perusahaan tidak dapat mengurangi gejala stres tersebut maka akan berdampak buruk bagi kemajuan perusahaan kedepannya.

Stres adalah suatu keadaan yang muncul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan-tuntutan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya. Daya tahan stres setiap orang dapat berbeda tergantung pada keadaan somato psikososial (Fitri dkk, 2012). Stres merupakan pengalaman yang subjektif, sehingga setiap individu dapat memiliki respon yang berbeda-beda terhadap stres. Stres dapat berdampak secara fisik maupun psikologis.

Stres yang dialami oleh individu biasanya disertai dengan ketegangan emosi dan ketegangan fisik yang menyebabkan ketidaknyamanan (Ekasari dan Suhertin, 2012).

Stres kerja merupakan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku (Wijono, 2010). Stres kerja bisa terjadi akibat faktor-faktor yang dapat memicu terjadinya stres kerja seperti yang dikemukakan oleh Marliani (2010), antara lain: faktor lingkungan kerja yaitu dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor atau hubungan sosial di lingkungan pekerjaan, faktor personal yang berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi atau kondisi sosial ekonomi keluarga tempat pribadi berada dan mengemangkan diri dan faktor pribadi yang merupakan faktor yang tidak secara langsung berkaitan dengan kondisi pekerjaan karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, faktor pribadi ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan PT Karunia Global Lestari khususnya pada bagian Produksi terdapat beberapa gejala stres yang dtimbulkan dari berberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja seperti faktor lingkungan kerja fisik dan faktor personal.

Berikut ini Hasil wawancara yang peneliti dapat dari beberapa karyawan PT Karunia Global Lestari pada hari rabu 21 Maret 2018.

“keluhan selama bekerja pasti banyak kak yang buat kami Stres apalagi kami bekerja dibagian produksi, kami sering kenak kaca karena daur ulang dari sampah kardus-kardus sama kertas yang bakal diolah lagi, tempat kerja pun enggak pala terang kali sama panas juga kak, jadi pintu terbuka pas siang hari biar tambah terang ruangan sama udara pun biar bisa masuk juga. kalau kerja kami enggak ada dikasih pelindung seperti helm, atau baju sama sarung tangan, jadi gampang kenak kaca kak tangan saya kak, kadang-kadang kalau saya tidak terlalu berhati-hati pas kerja pasti kenak kaca atau pisau kak. Kalau ada masalah misalnya masalah gaji kadang kami mau demo atau mogok kerja sampai masalahnya selesai. Kalau ditanyak soal akibat dari keluhan ya banyak kak kadang ada rasa bosan kayak gini aja pengen nyarik kerjaan yang baru, sering ketakutan sama cemas juga kenak benda-benda pas kerja, capek juga karena sering angkat barang-barang yang berat pas kerja, jadi kalau uda pulang kerja suka nyeri otot di buatnya, terutama di pundak sama lutut ini kak sakitnya, kadang susah tidur jadinya karena sakit badan nya”.

Berdasarkan hasil observasi peneliti memang melihat bahwa sarana dan prasarana di berikan perusahaan kepada karyawan khususnya bagian produksi sangat kurang memadai, peneliti melihat kurangnya fasilitas pendingin ruangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga suhu diruangan sangat panas bila cuaca panas, mereka hanya mendapatkan sirkulasi udara dari pintu yang terbuka dan juga jendela, mereka juga tidak diberikan fasilitas yang cukup untuk bagian penerangan, penerangan yang diberikan tidak terlalu memadai, dimana hanya mengharapkan penerangan dari luar ketika pintu dibuka pada di siang hari, dan hanya sedikit menggunakan lampu, mungkin dari sarana dan prasarana yang kurang memadai tersebut memiliki dampak pengaruh yang cukup besar sehingga akan menimbulkan gejala-gejala stres pada saat bekerja.

Tidak semua orang yang mengalami stressor psikososial yang sama akan mengalami stres, tergantung pada tipe kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu. Dalam penelitiannya, Wijono (2005) mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan tipe kepribadian A dan B di kalangan manager madya di Jawa Tengah, di mana manager yang memiliki tipe kepribadian A lebih cenderung mengalami stres dan tekanan, sedangkan tipe B berkebalikan dengan tipe A.

Sementara itu, Iswanto (dalam Sari & Arruum, 2006) membuktikan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara stres kerja manager bank kepribadian tipe A dengan tipe B, yaitu manager tipe A dengan karakter suka akan persaingan, terburu-buru, dan mengejar prestasi, membuat rentan akan stres dibanding dengan tipe B yang lebih santai dan tenang ketika stres. Seseorang dengan kepribadian tipe A terlibat secara agresif dalam perjuangan terus menerus untuk mencapai lebih banyak dalam waktu yang lebih sedikit, dan bila harus melakukannya, melawan upaya yang menentang dari individu atau hal lain (Robbins & Judge, 2008).

Rosenmen & Chesney (1980) menyebutkan terdapat dua tipe kepribadian yaitu kepribadian tipe A dan kepribadian tipe B. Tipe kepribadian "A" merupakan tipe kepribadian yang beresiko tinggi terkena stres. Rosenmen & Chesney (1980) dalam Hawari (2001) menggambarkan ciri-ciri tipe kepribadian ini sebagai berikut: Ambisius, agresif dan kompetitif, banyak jabatan rangkap, kurang sabar, mudah tegang dan tersinggung serta

marah, kewaspadaan berlebihan, kontrol diri kuat, percaya diri berlebihan, cara berbicara cepat, bertindak serba cepat, hiperaktif, tidak dapat diam, bekerja tidak mengenal waktu, pandai berorganisasi dan memimpin (otoriter), lebih suka bekerja sendiri bila ada tantangan, kaku terhadap waktu, tidak dapat tenang (tidak relaks), serba tergesa-gesa, mudah bergaul, mudah menimbulkan perasaan empati dan bila tidak tercapai maksudnya mudah bersikap bermusuhan, tidak mudah dipengaruhi, kaku (tidak fleksibel), berusaha keras untuk segala sesuatunya terkendali.

Tipe kepribadian “B” adalah kebalikan dari tipe kepribadian “A”, dengan ciri-ciri: ambisi yang wajar-wajar saja, tidak agresif dan sehat dalam berkompetisi serta tidak memaksakan diri, penyabar, tenang, tidak mudah tersinggung dan tidak mudah marah (emosi terkendali), kewaspadaan dalam batas wajar dan kontrol diri serta percaya diri yang tidak berlebihan, cara bicara yang tidak tergesa-gesa, bertindak pada saat yang tepat, perilaku tidak hiperaktif, dapat mengatur waktu dalam bekerja, dalam berorganisasi dan memimpin bersifat akomodatif dan manusiawi, lebih suka bekerja sama dan tidak memaksakan diri bila menghadapi tantangan, tidak tergesa-gesa, mudah bergaul, ramah dan dapat menimbulkan empati untuk mencapai kebersamaan (mutual benefit), tidak kaku (fleksibel), sabar dan mempunyai selera humor yang tinggi, dapat menghargai pendapat orang lain, tidak merasa dirinya paling benar, dapat membebaskan diri dari

segala macam problem kehidupan dan pekerjaan mana kala sedang berlibur, dan mampu menahan serta mengendalikan diri (Hawari, 2001).

Definisi kepribadian yang paling sering digunakan dibuat oleh Gordon Allport hampir 70 tahun yang lalu. Ia mengatakan bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis dalam sistem psikofisiologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya. Kepribadian individu akan tampak pada gambaran penyesuaian diri individu terhadap stres yang dialami hingga akan mempengaruhi tingkat stres. Kepribadian meliputi segala corak perilaku manusia yang terdapat pada dirinya sendiri yang digunakan untuk beraksi serta menyesuaikan diri terhadap segala rangsang, baik yang datang dari lingkungan maupun yang datang dari dirinya sendiri (Maramis, 2005).

Faktor-faktor penentu kepribadian terbagi 2 yaitu faktor keturunan dimana faktor tersebut berasal dari genetis seorang individu yang berasal, dan faktor lingkungan yang merupakan faktor yang memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap pembentukan karakter kita, dimana kita tumbuh dan dibesarkan, norma-norma dalam keluarga, teman-teman, kelompok sosial dan pengaruh-pengaruh lain yang kita alami.

Melihat fenomena ini maka peneliti mencoba mencari kesesuaian antara fakta dilapangan dengan teori tentang kepribadian A dan B bahwa kepribadian A lebih memiliki kecenderungan untuk melakukan pekerjaan dengan cepat dan serius dibanding dengan kepribadian B, seperti yang

dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2008) tipe A bekerja dibawah tingkat stres yang sedang sampai tinggi. Mereka senantiasa menempatkan diri dalam tekanan waktu, menciptakan kehidupan yang penuh tenggat waktu bagi dirinya sendiri. Karakteristik ini menghasilkan perilaku yang cukup spesifik. Sebagai contoh tipe A adalah pekerja yang cepat, karena menekankan kuantitas dibandingkan kualitas. Dalam posisi majerial, tipe A mungkin menunjukkan daya saing mereka dengan bekerja lebih lama dan acep kali membuat keputusan yang buruk karena mereka melakukan lebih cepat.

Tipe A juga jarang sekali bersikap kreatif. Karena berfokus pada kuantitas dan kecepatan, mereka mengandalkan pengalaman dimasa lalu ketika menghadapi berbagai masalah. Mereka tidak mengalokasikan waktu yang dibutuhkan untuk mengembangkan solusi-solusi unik guna mengatasi masalah-masalah baru, mereka jarang mengubah respon terhadap tantangan khusus dalam lingkungan mereka karena perilaku mereka lebih mudah diprediksikan bila dibandingkan perilaku tipe B.

Berdasarkan fakta lapangan yang dikemukakan diatas Oleh karena itu, peneliti ingin membuktikan dan mengambil judul penelitian “Perbedaan Stres kerja ditinjau dari Kepribadian Tipe A dan Kepribadian Tipe B”

B. Identifikasi Masalah

Selye (Umam, 2010) mengatakan stres kerja adalah respon seseorang untuk bekerja terkait lingkungan dimana stres sebagai reaksi dari organisme, fisiologis, psikologis, atau reaksi perilaku tidak semua orang yang mengalami stressor psikososial yang sama akan mengalami stres, tergantung pada tipe kepribadian yang dimiliki oleh individu. Ada dua tipe kepribadian yaitu Tipe kepribadian "A" merupakan tipe kepribadian yang beresiko tinggi terkena stres.

Rosenmen & Chesney (1980) dalam Hawari (2001) menggambarkan ciri-ciri tipe kepribadian ini sebagai berikut: Ambisius, agresif dan kompetitif, banyak jabatan rangkap, kurang sabar, mudah tegang dan tersinggung serta marah, kewaspadaan berlebihan, kontrol diri kuat, percaya diri berlebihan, cara berbicara cepat, bertindak serba cepat, hiperaktif, tidak dapat diam, bekerja tidak mengenal waktu, berorganisasi dan memimpin, lebih suka bekerja sendiri bila ada tantangan, kaku terhadap waktu, tidak dapat tenang, serba tergesa-gesa, mudah bergaul, mudah menimbulkan perasaan empati dan bila tidak tercapai tidak akan bersikap bermusuhan, tidak mudah dipengaruhi, kaku, berusaha keras untuk segala sesuatunya terkendali.

Tipe kepribadian "B" adalah kebalikan dari tipe kepribadian "A" , dengan ciri-ciri: ambisi yang wajar-wajar saja, tidak agresif dan sehat dalam berkompetisi serta tidak memaksakan diri, penyabar, tenang, tidak mudah

tersinggung dan tidak mudah marah (emosi terkendali), kewaspadaan dalam batas wajar dan kontrol diri serta percaya diri yang tidak berlebihan, cara bicara yang tidak tergesa-gesa, bertindak pada saat yang tepat, dapat mengatur waktu dalam bekerja, dalam berorganisasi dan memimpin bersifat akomodatif dan manusiawi, tidak merasa dirinya paling benar, lebih suka bekerjasama dan tidak memaksakan diri bila menghadapi tantangan, pandai mengatur waktu dan tenang (relaks), mudah bergaul, ramah dan dapat menimbulkan empati untuk mencapai kebersamaan, sabar dan mempunyai selera humor yang tinggi, dapat menghargai pendapat orang lain, tidak tergesa-gesa, dapat membebaskan diri dari segala macam problem kehidupan dan pekerjaan manakala sedang berlibur, tidak kaku, dan mampu menahan serta mengendalikan diri (Hawari, 2001).

Perbedaan inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melihat perbedaan stress kerja ditinjau dari tipe kepribadian A dan B pada karyawan PT Karunia Global Lestari.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini menekankan pada stres kerja ditinjau dari tipekepribadian A dan B pada karyawan PT Karunia Global Lestari khususnya paa bagian produksi. Oleh sebab itu, penelitian ini memfokuskan perhatian pada kajian tentang perbedaan stres kerja ditinjau dari tipe kepribadian A dan B pada Karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka adakah Perbedaan yang signifikan antara stres kerja ditinjau dari tipe kepribadian A dan B pada karyawan PT Karunia Global Lestari?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian hendak dicapai adalah untuk mengetahui adakah Perbedaan yang signifikan antara stres kerjaditinjau dari tipe kepribadian A dan Tipe kepribadian B pada karyawan PT Karunia Global Lestari.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagaiberikut:

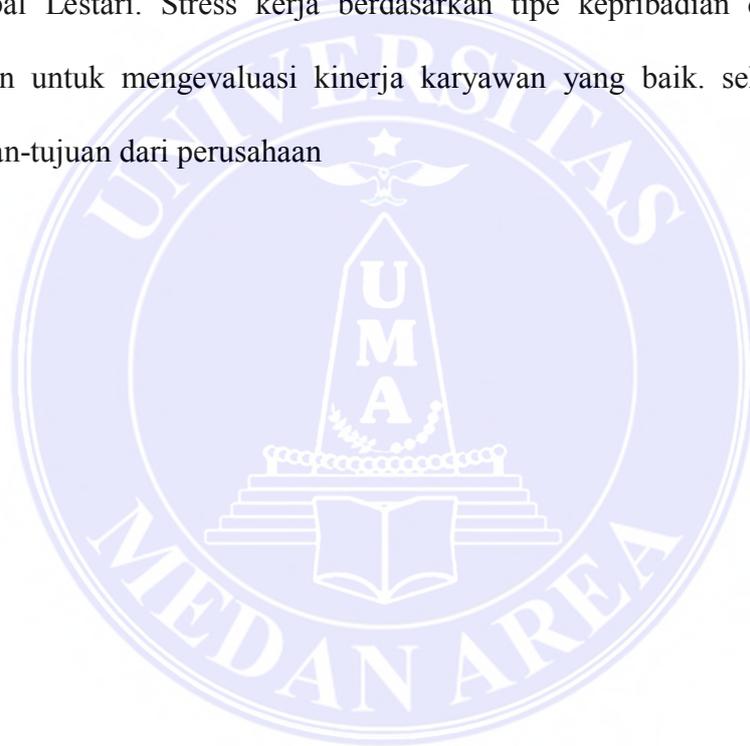
a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi pengetahuan dalam lingkup psikologi industri dan

Organisasi yang berkaitan dengan stress kerja dan kepribadian tipe A dan kepribadian tipe B

b. Manfaat praktis

Manfaat praktis penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat stress kerja karyawan PT Karunia Global Lestari. Stress kerja berdasarkan tipe kepribadian dapat dijadikan acuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan yang baik, sehingga tercapai tujuan-tujuan dari perusahaan



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karyawan

1. Pengertian karyawan

Menurut (Hasibuan, 2002) Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (dalam Manulang, 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.

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan Karyawan merupakan orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai matapencariannya.

2. Jenis-Jenis Karyawan

Menurut UU ketenaga kerjaan (<http://poltalhr.com>), ada dua jenis status karyawan yaitu:

- a. Karyawan tetap yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Untuk calon karyawan tetap, perusahaan dapat mensyaratkan adanya masa percobaan paling lama 3 bulan.
- b. Karyawan kontrak yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Untuk karyawan kontrak, ada sejumlah persyaratan yang perlu dipenuhi oleh perusahaan untuk mempekerjakan karyawan kontrak yaitu ; menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis karyawan berdasarkan ketenaga kerjaan terbagi dua status yaitu karyawan tetap dalam waktu tidak tentu dan karyawan kontrak dalam waktu sesuai perjanjian atau kesepakatan sebelumnya.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Istilah stres sering digunakan untuk menunjuk kondisi dinamis, yang mengonfrontasikan pekerja dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan suatu yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Dengan kata lain, stres adalah kondisi keadaan tubuh terganggu karena tekanan psikologis (Marliani, 2015). Luthans (Noviansyah & Zunaidah, 2011) mendefinisikan stres adalah interaksi

individu dengan lingkungan, respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik yang berlebihan pada seseorang.

Selye (Umam, 2010) mengatakan stres kerja adalah respon seseorang untuk bekerja terkait lingkungan dimana stres sebagai reaksi dari organisme, fisiologis, psikologis, atau reaksi perilaku. Selanjutnya stres kerja merupakan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku (Wijono, 2010).

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan dimana suatu stres merupakan suatu gejala yang dimiliki oleh setiap orang dimana hal tersebut dipengaruhi diri sendiri (kepribadian) maupun lingkungan sekitar mereka. Stres yang terjadi akan berdampak bagi individu itu sendiri bagi orang yang mengalami stres. Pada dasarnya stres terjadi karena terlalu beratnya beban pikiran seseorang serta adanya tekanan yang membuat seseorang kurangnya konsentrasi.

2. Faktor Stres Kerja

Marliani (2010), mengemukakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres kerja antara lain :

a. Faktor Lingkungan Kerja

Dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor atau hubungan sosial di lingkungan pekerjaan.

b. Faktor Personal

Berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi atau kondisi sosial-ekonomi keluarga tempat pribadi berada dan mengembangkan diri.

c. Faktor Pribadi

Sekalipun faktorkedua tidak secara langsung berkaitan dengan kondisi pekerjaan, karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, faktor pribadi ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres.

Vandever dan Menefee (2006) mengatakan bahwa ada lima (5) faktor yang dapat menyebabkan stres kerja, yaitu :

- I. Persepsi : sebuah persepsi seorang pegawai mempengaruhi stres kerja. Suatu kondisi atau situasi diinterpretasikan oleh pegawai tersebut, apakah itu membuatnya stres atau tidak,.
- II. Locus of Control: pegawai yang memiliki internal locus of control cenderung mampu mengendalikan keadaan yang membuatnya stres, namun sebaliknya, pegawai yang memiliki external locus of control cenderung dipengaruhi oleh keadaan yang membuatnya stres, sehingga tidak menutup kemungkinan mengalami stres kerja,
- III. Pengalaman kerja : semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki, maka seorang pegawai akan semakin berkurang kecenderungan stres kerja

- IV. Dukungan sosial : adanya dukungan dan relasi dengan teman, keluarga, dan komunitas lainnya akan membantu seorang pegawai memecahkan masalah yang membuatnya stres.
- V. Kepribadian tipe A dan tipe B : tipe kepribadian A yang ditandai dengan adanya hasrat akan persaingan dan melakukan segala sesuatu dengan terburu-buru. Hal ini menyebabkan rentan akan resiko terkena stroke dan gangguan kinerja jantung, sedangkan tipe kepribadian B ditandai dengan kondisi atau sifat yang berkebalikan.

Menurut, Cooper (dalam Munandar, 2001) secara terperinci menemukan bahwa ada 5 macam faktor pekerjaan yang menyebabkan stres yaitu:

1. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan (tuntutan fisik dan tugas)
2. Pengembangan karier (kepastian pekerjaan dan ketimpangan status)
3. Hubungan dalam pekerjaan (hubungan antar tenaga kerja)
4. Struktur
5. Iklim organisasi

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor stres kerja terbagi atas berbagai macam faktor yang saling mempengaruhi dalam membentuk stres kerja pada masing-masing individu. Seperti faktor instrinsik, faktor ekstrinsik dan faktor pendukung lainnya.

3. Jenis-Jenis Stres Kerja

Quick dan Quick (1984) mengkategorikan jenis stres menjadi dua yaitu:

A. Eustress

Yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.

B. Distress

Yaitu hasil respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal ini tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (absenteeism) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis stres kerja terbagi dua yaitu eustress dimana stres bersifat positif yang berdampak baik bagi kesehatan dan distress dimana stres bersifat negatif yang berdampak buruk bagi kesehatan

4. Aspek Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2008) aspek dari stres kerja dapat dikelompokkan dalam tiga kategori yaitu:

1. Fisiologis : stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme , meningkatnya detak jantung dan tarikan napas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan memicu serangan jantung
2. Psikologis : ketidakpuasan kerja adalah efek psikologis paling sederhana dan paling nyata dari stres, namun stres juga muncul dari kondisi psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan dan sikap suka menunda-nunda
3. Perilaku : meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan, selain itu perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, kegelisahan, serta ketidakaturan waktu tidur.

Dari pernyataan di atas terdapat 3 aspek yang mempengaruhi stres kerja yaitu aspek fisiologis, psikologis dan perilaku.

5. Sumber stres kerja

Sumber stres (stressors) adalah suatu kondisi, situasi atau peristiwa yang dapat menyebabkan stres. Pada dasarnya sumber stres merupakan hasil interaksi dan transaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya. Dalam pembahasan ini lingkungan individu tersebut dapat digolongkan menjadi dua faktor sebagai sumber stres yaitu faktor-faktor pekerjaan dan faktor-faktor diluar pekerjaan itu sendiri.

Menurut Luthans (1992), menyebutkan penyebab stressor saat bekerja adalah :

1. Extra organizational stressors, yang terdiri atas perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta keadaan komunitas/tempat tinggal.
2. Organizational stressors, yang terdiri atas kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.
3. Group stressors, yang terdiri atas kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergrup.
4. Individual stressors, yang terdiri atas terjadi atas terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu, seperti pola kepribadian tipe A, control personal, learned helplessness, self-efficacy, dan daya tahan psikologis.

Sedangkan Cooper dan Davidson (1991) membagi penyebab stres dalam Pekerjaan menjadi dua yakni:

1. Individual Stressor, adalah penyebab stres yang berasal dari dalam individu, misalnya tipe kepribadian seseorang, kontrol personal dan tingkatkepasrahan seseorang, persepsi terhadap diri sendiri, tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta tidak kejelasan peran
2. Group Stressor, adalah penyebab stres yang berasal dari situasi maupun keadaan di dalam perusahaan , misalnya kurangnya kerja sama antar karyawan, konflik antara individu dalam suatu kelompok, maupun kurangnya dukungan sosial dari sesama karyawan di dalam perusahaan.

Dari pernyataan diatas disimpulkan bahwa sumber stres kerja berasal dari situasi maupun keadaan perusahaan dan berasal dari dalam diri individu itu sendiri.

6. Dampak Stres Kerja

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya (Rice,1999). Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas keaktivitas lain diluar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya.

Sedangkan Almond (1986) menyebutkan bahwa ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu, yaitu terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, performance, serta mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan. Penelitian yang dilakukan Halim (1986) di Jakarta dengan menggunakan 76 sampel manager dan mandor di perusahaan swasta menunjukkan bahwa efek stres yang mereka rasakan ada dua, dua hal tersebut adalah:

1. Efek pada fisiologis mereka, seperti jantung berdegup kencang, denyut jantung meningkat, bibir kering, berkeringat, mual.

2. Efek psikologis mereka, dimana mereka merasa tegang, cemas, tidak bisa berkonsentrasi, ingin pergi ke kamar mandi, dan ingin meninggalkan situasi stres.

Bagi perusahaan, konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi, memicu perasaan teralienasi, hingga turnover (Greenberg & Baron, 1993; Quick & Quick, 1984; Robbins, 1993).

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa dampak stres kerja terbagi atas efek fisiologis dan efek psikologis yang dimana kedua efek tersebut menimbulkan kerugian baik bagi kesehatan individu maupun dampak buruk bagi kemajuan perusahaan ataupun organisasi.

7. Gejala-Gejala Stres Kerja

Terry Beehr dan John Newman (dalam Rice, 1999) mengkaji ulang beberapa kasus stres pekerjaan dan menyimpulkan tiga gejala dari stres pada individu, yaitu:

1. Gejala Psikologis

Berikut ini adalah gejala-gejala psikologis yang sering ditemui pada hasil penelitian mengenai stres pekerjaan:

- a. Kecemasan, ketegangan kebingungan dan mudah tersinggung.
- b. Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian).
- c. Sensitif dan hyperreactivity.

- d. Memendam perasaan, penarikan diri dan depresi.
- e. Komunikasi yang tidak efektif.
- f. Perasaan terkucil dan terasing.
- g. Kebosanan dan ketidakpuasan kerja.
- h. Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi.
- i. Kehilangan spontanitas dan kreativitas.
- j. Menurunnya rasa percaya diri.

2. Gejala Fisiologis

Gejala-gejala fisiologis yang utama dari stress kerja adalah

- a. Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular.
- b. Meningkat sekresi dari hormon stres (contoh: adrenalin dan non adrenalin).
- c. Gangguan gastrointestinal (misalnya gangguan lambung).
- d. Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan.
- e. Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (chronic fatigue syndrome).
- f. Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada.
- g. Gangguan pada kulit.
- h. Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot.
- i. Gangguan tidur.
- j. Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi terkena kanker

3. Gejala Perilaku

Gejala-gejala perilaku yang utama dari stres kerja adalah:

- a. Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan.
- b. Menurunnya prestasi (performance) dan produktivitas
- c. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan.
- d. Perilaku sabotase dalam pekerjaan.
- e. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas.
- f. Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi.
- g. Meningkatnya kecendrungan berperilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi.
- h. Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas.
- i. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman.
- j. Kecendrungan untuk melakukan bunuh diri.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa Terry Beehr dan John Newman (dalam Rice, 1999) menyimpulkan tiga gejala dari stres pada individu, yaitu gejala psikologis, fisiologis dan perilaku.

8. Ciri-Ciri Stres Kerja

Ciri-ciri karyawan yang mengalami stres kerja akan memperlihatkan sikap seperti menurunnya potensi kerja, menurunnya sosialisasi, tidak efektifnya penggunaan waktu senggang diluar jam kerja, serta munculnya keluhan fisik tanpa ada kelelahan fisik.

Menurut Ivancevich (2007) ciri-ciri stres kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan yang biasanya tepat waktu mengembangkan pola keterlambatan atau karyawan yang biasanya dapat diandalkan mengembangkan pola absensi
- b. Seorang karyawan yang normalnya penggembira menjadi menarik diri
- c. Seorang karyawan yang biasanya bekerja rapi dan teliti melakukan pekerjaan tidak lengkap
- d. Mengambil keputusan yang baik, tiba-tiba mengambil keputusan yang buruk
- e. Seorang karyawan yang mudah bergaul dan akur dengan orang lain tiba-tiba cepat tersinggung
- f. Seorang karyawan yang biasanya berpenampilan rapi, mengabaikan penampilannya.

Dari pernyataan diatas individu dapat dikatakan mengalami stres pada saat bekerja ketika individu mengalami perubahan dari aktivitas yang

dilakukan sebelumnya atau kegiatan yang dilakukan sebelumnya baik tetapi menjadi menyimpangan atau buruk.

9. Pendekatan Pribadi dalam Mengelola Stress

Pada dasarnya stres perlu dikelola dan diatasi, paling tidak dalam pikiran orang pernah berusaha untuk membiarkan atau menghindari kondisi, situasi dan peristiwa yang penuh dengan tekanan. Tetapi juga ada orang yang berusaha untuk mengubah, mengelola, atau mengatasinya secara tepat dan efektif. Untuk pendekatan pribadi ini dapat menggunakan dua strategi (Tosi, 1990), yaitu :

1. Strategi Psikologis

Strategi psikologis ini menitik beratkan pada usaha mengelola stress kerja untuk tujuan perubahan perilaku melalui :

a. Peningkatan kesadaran diri,

Kesadaran diri bertujuan untuk membantu menjernihkan pikiran seseorang agar dapat mengendalikan emosi dan menghindari beban psikis dan stress kerja yang bersumber dari kondisi, situasi, atau peristiwa dalam pekerjaannya.

b. Pengurangan ketegangan

Tujuannya adalah agar kita dapat menghilangkan perasaan- perasaan yang menegangkan yang timbul oleh sekumpulan otot-otot yang mengalami ketegangan yang meliputi otot tangan, bagian tangan dari

siku, kepergelangan tangan, bagian belakang, leher, wajah, kaki, dan pergelangan kaki.

c. **Konseling atau psikoterapi**

Usaha yang dilakukan dalam konseling dan psikoterapi ini adalah menumbuhkan masalah dan sumber- sumber ketegangan yang menimbulkan stres kerja, menolong mengubah pandangan seseorang terhadap kondisi, situasi atau peristiwa yang menimbulkan stres kerja, dan mengembangkan berbagai alternatif untuk menentukan strategi yang paling tepat dalam menghadapi stres kerja, menentukan tindakan dan menilai hasil serta melakukan tindak lanjut.

2. **Strategi Fisiologis**

Strategi fisiologis ini menitikberatkan pada usaha mengelola stres kerja untuk tujuan melatih kesehatan fisik. Ilmu- ilmu medis telah menunjukkan bahwa perubahan fisiologis dan biokimia yang dihasilkan melalui fisik atau olahraga berperan positif untuk mengurangi pengaruh- pengaruh stress kerja dengan mengadakan latihan fisik, emosi dan pikiran yang menggelisahkan, mencemaskan, mudah marah, dan depresi.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan terdapat dua strategi yang dapat dilakukan individu dalam mengelola stres yaitu strategi psikologis dimana menitik beratkan pada usaha mengelola stress kerja untuk tujuan perubahan perilaku dan strategi fisiologis yang menitikberatkan untuk tujuan melatih kesehatan fisik.

10. Pendekatan Organisasi dalam Mengelola Stres Kerja

Menurut Rose & Veiga, 1984 Ada beberapa cara yang digunakan untuk mengelola stres dalam organisasi yaitu :

1. Meningkatkan Komunikasi.
2. Sistem penilaian prestasi dan sistem ganjaran yang efektif.
3. Meningkatkan partisipasi.
4. Memperkaya tugas.
5. Mengembangkan keterampilan, kepribadian, dan pekerjaan.

C. Kepribadian A dan Tipe Kepribadian B

1. Pengertian Kepribadian

Definisi kepribadian yang paling sering digunakan dibuat oleh Gordon Allport hampir 70 tahun yang lalu. Gordon Allport (dalam Robbins dan Judge, 2008) mengatakan bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis dalam sistem psikofisiologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya. Para psikolog cenderung mengartikan kepribadian sebagai suatu konsep dinamis yang mendeskripsikan pertumbuhan dan perkembangan seluruh sistem psikologis seseorang. Alih-alih melihat bagian-bagian dari seseorang, kepribadian melihat suatu keseluruhan yang lebih besar dari pada sekedar penjumlahan dari bagian-bagian tersebut.

Robbins (2008) mendefinisikan kepribadian sebagai keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain.

Kepribadian paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang. Menurut Luthans (2006) kepribadian berarti bagaimana individu memengaruhi orang lain dan bagaimana individu memahami dan memandang dirinya, juga bagaimana pola ukur karakter dalam dan karakter luar individu mengukur trait dan interaksi antara manusia-situasi. Berbagai penelitian awal mengenai struktur kepribadian berkisar di seputar upaya untuk mengidentifikasi dan menamai karakteristik permanen yang menjelaskan perilaku seseorang.

Ada berbagai tipologi kepribadian, di antaranya adalah kepribadian tipe A atau tipe B, pribadi ekstrovert atau introvert yang secara keseluruhan dirangkum dalam 5 faktor kepribadian (Big Five Factor Personality, yang meliputi Extraversion, Conscientiousness, Emotional Stability, Agreeableness dan Openness to Experience).

Dari berbagai pengertian kepribadian di atas disimpulkan bahwa kepribadian merupakan sebagai keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang. yang didalamnya terkandung kebiasaan-kebiasaan dan sikap-sikap yang sangat berguna untuk menghadapi dan menyesuaikan tuntutan hidup maupun lingkungan pekerjaan. Terdapat berbagai jenis tipologi kepribadian. Fokus penelitian ini ada tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B.

2. Jenis Tipe Kepribadian A

Robbins (2008), Seseorang dengan tipe kepribadian A terlibat secara agresif dalam perjuangan terus menerus untuk mencapai lebih banyak dalam waktu yang lebih sedikit, dan bila harus melakukannya, melawan upaya-upaya yang menentang dari individu atau hal lain. Dalam kultur Amerika Utara, karakteristik semacam ini cenderung lebih dihargai dan dikaitkan secara positif dengan ambisi dan perolehan barang-barang material yang berhasil. Karakteristik tipe A yaitu, selalu bergerak berjalan, dan makan cepat, merasa tidak sabaran, berusaha keras untuk memikirkan atau melakukan dua hal atau lebih pada saat bersamaan, tidak dapat menikmati waktu luang, serta terobsesi dengan angka-angka, dan mengukur keberhasilan dalam bentuk jumlah hal yang bisa mereka peroleh.

Menurut Friedman & Rosenman (dalam Luthans, 2006) mendefinisikan kepribadian tipe A sebagai tindakan-emosi kompleks yang dapat diamati pada orang yang secara agresif terlibat dalam perjuangan tanpa henti untuk mencapai tujuan lebih dan lebih lagi dalam waktu paling sedikit. Friedman & Rosenman (dalam Luthans, 2006) menyimpulkan bahwa orang yang mempunyai kepribadian tipe kepribadian A sangat kompetitif dan berorientasi pada pencapaian, sulit untuk bersantai, merasa waktu selalu mendesak, tidak sabar dan marah jika berhadapan dengan keterlambatan atau dengan orang yang dipandang tidak kompeten. Walaupun tampak dari luar tipe A sebagai orang yang percaya diri, namun mereka

cenderung mempunyai perasaan keraguan diri yang terus-menerus dan itu memaksa mereka untuk mencapai lebih banyak dan lebih banyak lagi dalam waktu yang lebih cepat.

Berdasarkan pengertian tipe kepribadian A di atas, disimpulkan bahwa perilaku tipe A adalah mereka yang senantiasa menempatkan diri dalam tekanan waktu dan menciptakan kehidupan yang penuh tenggat waktu bagi dirinya sendiri.

3. Jenis Tipe Kepribadian B

Menurut Robbins (2008), individu tipe B adalah individu yang jarang tergodanya oleh keinginan untuk mendapatkan sejumlah hal yang terus meningkat atau berpartisipasi dalam serangkaian peristiwa yang terus berkembang dengan jumlah waktu yang selalu berkurang, karakteristik tipe B yaitu, tidak pernah mengalami keterdesakan waktu ataupun ketidaksabaran, merasa tidak perlu memperlihatkan atau mendiskusikan pencapaian maupun prestasi mereka kecuali atas tuntutan situasi, bersenang-senang dan bersantai dari pada berusaha menunjukkan keunggulan mereka, dan bisa santai tanpa merasa bersalah.

Friedman & Rosenman pada tahun 1974 (Luthans, 2006), Gambaran khas perilaku tipe B adalah perilaku yang berlawanan dari tipe A. Luthans (2006) mendefinisikan perilaku tipe B adalah perilaku yang mampu bersantai tanpa merasa bersalah dan bekerja tanpa melihat nafsu, tidak harus tergesa-gesa yang menyebabkan ketidaksabaran dan tidak mudah marah.

Berdasarkan pengertian tipe kepribadian B di atas, disimpulkan bahwa perilaku tipe B adalah perilaku yang santai, penyabar, dan tidak terdesak oleh waktu.

4. Ciri Tipe Kepribadian A dan B

Friedman dan Rosenman (dalam Wijono, 2010) menyebutkan beberapa ciri-ciri kepribadian tipe A dan kepribadian tipe B yaitu sebagai berikut :

Tipe A	Tipe B
Kompetitif	Rileks
Mudah stres	Tidak mudah stres
Mudah gelisah	Bekerja terus menerus
Cepat / tangkas	Menggunakan banyak waktunya untuk Kegiatan yang disenangi
Berorientasi pada prestasi	Tidak menyukai kesulitan
Tidak sabar	Tidak mudah iri
Agresif	Jarang mudah marah
Selalu siap siaga	Jarang kekurangan waktu
Berbicara semangat	Bergerak dan berbicara pelan

Sumber : Diadaptasi dari Friedman, M. & Rosenman, R. H. (1974. Type A Behavior and Your Heart, New York : Knopf.

D. Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah suatu konsep analisis yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari sudut non biologis, yaitu aspek sosial, budaya maupun psikologis (Mujab, dkk, 2006). Menurut corsini (dalam Mangunsong, 2009), peran jenis kelamin merupakan sekumpulan atribut, sikap, trait kepribadian dan perilaku yang dianggap sesuai untuk masing-masing jenis kelamin.

Lerner (dalam Mangunsong,2009) mendefinisikan sex role sebagai seperangkat perilaku yang ditetapkan secara sosial bagi orang-orang dengan kelompok jenis kelamin tertentu. Donalson dan Gullahorn (dalam Mangunsong, 2009) menyatakan bahwa peran jenis kelamin mengikutsertakan apa yang dipercayai oleh kultur tentang perilaku yang berbeda dan karakteristik tertentu orang yang diasosiasikan merupakan anggota dari tiap jenis kelamin.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya jenis kelamin manusia terbagi dua yaitu laki-laki dan perempuan, terbentuknya perilaku dari jenis kelamin laki-laki dan perempuan berdasarkan sudut non biologis yaitu aspek sosial, budaya maupun psikologis.

E. Perbedaan Stres Kerja Ditinjau dari Tipe Kepribadian A dan Tipe Kepribadian B

Dalam penelitiannya, Wijono (2005) mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan tipe kepribadian A dan B di kalangan

manager madya di Jawa Tengah, di mana manager yang memiliki tipe kepribadian A lebih cenderung mengalami stres dan tekanan, sedangkan tipe B berkebalikan dengan tipe A. Sementara itu, Iswanto (dalam Sari & Arruum, 2006) membuktikan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara stres kerja manajer bank kepribadian tipe A dengan tipe B, yaitu manajer tipe A dengan karakter suka akan persaingan, terburu-buru, dan mengejar prestasi, membuat rentan akan stres dibanding dengan tipe B yang lebih santai dan tenang ketika stres.

Penelitian lain yang membuktikan bahwa adanya perbedaan yang signifikan antara pengaruh tipe kepribadian A dan B terhadap stres kerja pegawai diklat keagamaan Manado, tipe A positif, sedangkan B negatif (Giu, 2005). Maksudnya pegawai tipe A positif yakni lebih rentan akan stres, sedangkan tipe B lebih tenang dan tidak seperti tipe A, penelitian lain juga membuktikan bahwa adanya pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan BPR Bank Pasar di Kabupaten Boyolali, di mana semakin tinggi stres kerja yang dialami, semakin rendah prestasi kerja yang diraih (Amiranti, 2007). Penelitian-penelitian tersebut nampaknya sudah menjawab perbedaan stres kerja ditinjau dari kepribadian tipe A dan B. Hal ini berangkat dari logika bahwa adanya perbedaan ciri dan karakter tipe kepribadian tersebut, maka kecenderungannya berbeda pula stres kerja yang dialami, dan itu sudah dibuktikan dan dijelaskan dalam penelitian-penelitian yang sudah dijabarkan di atas.

Namun ada beberapa penelitian lainnya yang bertolak belakang dengan penelitian-penelitian di atas, seperti penelitian yang dilakukan oleh Farihal (2011), membuktikan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara stres kerja dengan tipe kepribadian A dan B perawat. Penelitian tersebut membuktikan bahwa ketika stres, antara perawat tipe A dan tipe B cenderung tidak ada perbedaan yang signifikan.

Dalam penelitian lain, yakni penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Arruum (2006) mengenai stres dan koping perawat kepribadian tipe A dan B di RS Dr. Pirngadi Medan menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara stres dan koping perawat kepribadian tipe A dan B, di mana antara perawat tipe A dan tipe B tidak berbeda dalam mengalami stres kerja. Dari beberapa penelitian yang bertolak belakang ini, dapat dicermati kembali alasan mengapa tidak ada perbedaan stres kerja ditinjau dari kepribadian tipe A dan B, padahal dari penelitian-penelitian di atas sudah dibuktikan bahwa ada perbedaan yang signifikan.

Kepribadian tipe A dan B sudah jelas diutarakan dan ditelaah secara mendetail, di mana terdapat ciri dan karakter yang khas dan berbeda, kecenderungannya berbeda pula stres kerjanya, tetapi pertanyaannya mengapa penelitian-penelitian tersebut masih terbukti menolak adanya perbedaan stres kerjaditinjau dari kepribadian tipe A dan B.

Inilah pertanyaan yang harus dijawab dan penelitian ini berusaha untuk menjawabnya.

11. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini, kerangka konseptual yang dimaksud adalah



12. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini digunakan hipotesis “Ada Perbedaan yang signifikan antara stres kerja ditinjau dari kepribadian A dan tipe kepribadian B”. Dengan asumsi bahwa kepribadian A memiliki stres yang lebih tinggi, sedangkan kepribadian B memiliki stres yang lebih rendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas : Kepribadian Tipe A dan Tipe B
2. Variabel Terikat : Stres Kerja

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional penelitian merupakan batasan dari variabel-variabel yang secara konkrit berhubungan dengan realitas dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian.

1. Stres kerja adalah suatu gejala yang dimiliki oleh setiap orang dimana hal tersebut dipengaruhi diri sendiri (kepribadian) maupun lingkungan sekitar mereka. Dalam mengukur stres kerja melalui aspek-aspek stres kerja antara lain: fisiologis, psikologis dan perilaku
2. Kepribadian merupakan sebagai keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Atau yang paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan seseorang. Terdapat dua tipe kepribadian yaitu:

a) Tipe kepribadian A perilaku tipe A adalah mereka yang senantiasa menempatkan diri dalam tekanan waktu dan menciptakan kehidupan yang penuh tenggat waktu bagi dirinya sendiri.. Adapun skala tipe kepribadian

38

A melalui ciri-ciri seperti: kompetitif, berorientasi pada prestasi, agresif, cepat/tangkas, mudah stres, tidak sabar, mudah gelisah, selalu siap siaga, berbicara dengan semangat.

b) Tipe Kepribadian B adalah perilaku yang perilaku yang santai, penyabar, dan tidak terdesak oleh waktu. Adapun skala tipe kepribadian B melalui ciri-ciri seperti: rileks, tidak menyukai kesulitan, jarang marah, menggunakan banyak waktu untuk kegiatan-kegiatan yang disenangi, tidak mudah stres, tidak mudah iri, bekerja terus menerus, jarang kekurangan waktu, bergerak dan berbicara pelan

C. SUBJEK PENELITIAN

1. Populasi

Menurut Arikunto (2000) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian. Menurut Hadi (2004) populasi adalah semua individu untuk siapa kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel itu hendak di generalisasikan. Jadi populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang mempunyai persamaan sifat yang akan dikenai generalisasi dari hasil penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan yang sesuai dengan ketentuan yang ada dengan jumlah 70 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (dalam Taufik, 2014) sampel adalah wakil populasi yang diteliti. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki

39

oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2006). Menurut Arikunto, sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi sebanyak 42 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling yaitu pemilihan sekelompok subjek berdasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat yang sudah diketahui sebelumnya, Arikunto (dalam Taufik, 2014). Untuk memperoleh sampel yang mewakili penggambaran secara maksimal keadaan populasinya. Yang dijadikan subjek penelitian adalah karyawan bagian produksi. Ciri utama sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Karyawan yang dikelompokkan kepada dua jenis tipe kepribadian A dan B
2. Karyawan khusus bagian produksi

D. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode skala atau kuesioner. Adapun pengertian skala menurut Sugiyono (dalam Hasan, 2002) menyatakan bahwa skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada didalam alat ukur, alat ukur

tersebut digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam skala pengukuran ini maka nilai variabel yang diukur tersebut dengan

40

instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga lebih akurat, efisien dan komunikatif. Selain itu skala digunakan dalam penelitian ini atas dasar pertimbangan:

- A. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan indikator perilaku.
- B. Dikarenakan atribut psikologis diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem.
- C. Respons subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”.

Dalam penelitian ini menggunakan dua metode pengumpulan data yaitu:

a. Skala stres kerja

Skala yang digunakan untuk melihat stres kerja berdasarkan aspek stres kerja Menurut Robbins & Judge (2008) yang dikelompokkan dalam tiga kategori yaitu:

1. Fisiologis : stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme , meningkatnya detak jantung dan tarikan napas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan memicu serangan jantung
2. Psikologis : ketidakpuasan kerja adalah efek psikologis paling sederhana dan paling nyata dari stres, namun stres juga muncul dari kondisi psikologis

lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan dan sikap suka menunda-nunda.

41

3. Perilaku : meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan, selain itu perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, kegelisahan, serta ketidak aturan waktu tidur.

Untuk pemilihan jawaban didasarkan pada skala Likert yaitu subjek diminta untuk memilih salah satu dari empat alternative jawaban. Penyusunan aitem dikelompokkan dalam bentuk favorable dan unfavorable. Pemberian skor untuk butir favourable adalah 4 sampai 1, sedangkan untuk butir unfavorable adalah 1 sampai 4. Ketentuan untuk skor 4 untuk jawaban yang sangat setuju (SS), skor 3 untuk jawaban setuju(S), skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), dan skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS). Sementara untuk butir unfavorable skor 1 diberikan untuk jawaban sangat setuju (SS), skor 2 untuk jawaban setuju (S), skor 3 untuk jawaban tidak setuju (TS), skor untuk 4 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS).

b. Skala Tipe Kepribadian A dan B

Skala tipe kepribadian disusun berdasarkan ciri-ciri kepribadian menurut Friedman dan Roesman (dalam Wijono,2010). Skala tipe kepribadian ini menggunakan skala Guttman, yaitu skala yang menginginkan jawaban yang tegas seperti benar-salah, ya-tidak, positif-negatif, tinggi-rendah, baik-buruk, dan seterusnya. Pada skala Guttman terdapat dua interval yaitu sesuai atau tidak sesuai. Penilaian yang diberikan pada masing-masing jawaban

subjek pada setiap pernyataan akan menunjukkan kecendrungan pada diri subjek. Kriteria penilaian untuk pernyataan skala tipe kepribadian A dan B berdasarkan skala Guttman. Dimana jawaban Ya dari setiap pernyataan tipe A dan B diberi nilai 1, sedangkan jawaban TIDAK dari setiap pernyataan tipe A dan B diberikan nilai 0. Hal ini berguna untuk mempertegas setiap jawaban subjek dimana pilihan jawaban “sesuai” untuk subjek yang memiliki tipe kepribadian A dan pilihan jawaban “tidak sesuai” untuk subjek yang memiliki tipe kepribadian B. Rancangan angket tipe kepribadian A dan B berdasarkan ciri-ciri-nya, yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tipe Kepribadian A	Tipe Kepribadian B
Kompetitif	Rileks
Mudah stres	Tidak mudah stres
Mudah gelisah	Bekerja terus menerus
Cepat/tangkas	Menggunakan banyak waktu yang disenangi
Berorientasi pada prestasi	Tidak menyukai kesulitan
Tidak sabar	Tidak mudah iri
Agresif	Jarang mudah marah

Selalu siap siaga

Jarang kekurangan waktu

Berbicara dengan penuh semangat

Bergerak dan berbicara pelan

43

c. Validitas dan Realibilitas

Suatu alat ukur diharapkan dapat memberikan informasi sesuai yang diinginkan, oleh karena itu harus memenuhi persyaratan tertentu, terutama syarat validitas dan reliabilitas alat ukur. Alasannya adalah kualitas alat ukur tersebut akan sangat menentukan baik tidaknya suatu hasil penelitian. Dengan demikian suatu alat ukur sebelum digunakan dalam suatu penelitian, haruslah memiliki syarat validitas dan reliabilitas sehingga alat tersebut tidak menyesatkan hasil pengukuran dari kesimpulan yang didapat (Azwar, 1998).

1. Validitas

Definisi validitas tes atau validitas alat ukur yang sudah klasik adalah sejauh mana alat tes itu dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur (Suryabrata, 2000). Ukuran menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument, suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Proses validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana butir soal menjalankan fungsinya ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Secara singkat validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apayang

seharusnya diukur) dan kecermatan (dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang satu dengan subjek yang lain) alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2002). Artinya,

44

sejauh mana skala itu mampu mengukur atribut yang dirancang untuk mengukurnya. Uji validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan konsistensi internal.

2. Reliabilitas

Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai konsistensi dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif, tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama (Azwar, 1992). Pengukuran kedua angket dalam penelitian ini menggunakan teknik Analisis Varian Hoyt, dimana rumusnya sebagai berikut:

$$rtt = 1 - \frac{MK_1}{MK_2}$$

keterangan :

rtt = Koefisien reliabilitas alat ukur

MK_1 = Mean kuadrat interaksi antar aitem dengan subjek

MK_2 = Mean kuadrat antar subjek

i. = Bilangan koefisien

d. Metode Analisis Data

Berdasarkan tujuan dalam penelitian ini maka teknik statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis ini berupa analisa uji t-tes (Hadi, 1996) dengan maksud untuk melihat Perbedaan Stres Kerja Pada Karyawan

45

Yang Berkepribadian A dan B Di PT Karuia Global Lestari Rumusnya adalah sebagai berikut (Hadi dan Parmadiningsih,1997):

$$t_{test} = \frac{\overline{XA_1} - \overline{XA_2}}{\sqrt{\left\{ \frac{X^2_{A_1} + X^2_{A_2}}{NA_1 + NA_2 - 2} \right\} \left\{ \frac{1}{NA_1} + \frac{1}{NA_2} \right\}}}$$

Keterangan:

t_{test} : koefisien stres kerja Pada Karyawan Yang Berkepribadian A dan B Di PT Karunia Global Lestari

\bar{X} : Rata-rata dari data stres kerja

X^2 : Jumlah kuadrat dari data stres kerja

A_1 : Kelompok mahasiswa berkepribadian A

A_2 : Kelompok mahasiswa kerkepribadian B

1 : Bilangan konstan

2 : Bilangan konstan untuk dua kelompok

N : Jumlah subjek

TABEL

Tabel Rancangan T-test

A

A1	A2
Y	Y

Keterangan :

A = Tipe Kepribadian

A 1= Tipe A

A 2= Tipe B

Y = Stres Kerja

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi :

1. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.

2. Uji Homogenitas, yaitu untuk melihat atau menguji apakah data-data yang diperoleh berasal dari sekelompok subjek yang dalam beberapa aspek psikologis bersifat sama (homogen).



Daftar Pustaka.

- Anorogo P, Widiyanti N. (1993). *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Allport, S. (1990). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta : Grafikatama Offset.
- Antonius, F.A (2015). *Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian A dan B Satpam Universitas Keristen Satya Wacana Salatiga*. Skripsi. Salatiga : Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga
- Friedman, M. (1997). *Type A Behavioral and your heart*. New York : Alfred A Knopf Inc.
- Farihal, Lisa (2011). Perbedaan Stres ditinjau dari Tipe Kepribadian A dan B Pada Perawat. *Jurnal Universitas Guna Darma*. Diunduh 8 maret 2014 from <http://Library.Gunadarmap.ac.id/repository/view/14494/perbedaan-stres-kerja-ditinjau-dari-tipe-kepribadian-a-dan-b-pada-perawat-html/>
- Giu, Andi. R. (2005). Pengaruh Desain Organisasi dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Balai Diklat Keagamaan Manado. *Jurnal Unsrat*, From <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2077>
- Hadari N. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri*. Yogyakarta: UGM Press.
- Hawari, D. (2008). *Manajemen stres Cemas dan Depresi*, Jakarta : Balai Penerbit FK UI.
- Ivancevich, Jhon M, Konopaske R. dan Mattenson M. T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Lerner, R, M, & Hultsch, D, F. 1983. *Human Development: A Life Span Perspective*. Toronto : McGraw Hill Book Co.
- Luthan, F. (2006), *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Marliani, R. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Manullang, M. dan Manullang Marihot. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : BPPE.
- Mangunsong, F.. 2009. Faktor Intrapersonal, Interpersonal, dan Kultural

Kelompok Etnis Di Indonesia. *Jurnal Sosial Humaniora*. Depok: Universitas Indonesia

- Maramis, W.F (2005). *Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa*. Surabaya : Airlangga University Press.
- Marchelia, V. 2014. Stres Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Vol. 02, No.01
- Munandar, A.S (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : Universitas Indonesia Press.
- Mujab, M, Sari, R,P, Rezeki, T. 2006. Pengungkapan Diri Mahasiswa Tahun Pertama Universitas Diponegoro Ditinjau Dari Jenis Kelamin dan Harga Diri. *Jurnal Psikologi*. Semarang.: Universitas Diponegoro
- Nitisemito, Alex S. (2000). Manajemen Personalialia. Manajemen Sumber Daya. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ratna Sari, D. Dkk. 2006. Stress dan Koping Perawat Kepribadian Tipe A dan kepribadian Tipe B di Ruang Rawat Inap RSUD. PIRNGADI MEDAN. *Jurnal Keperawatan Rufaidah Sumatera Utara, Volume 2 Nomor 1*. Medan
- Rice, Phillip L. (1999). Stres and Health. USA : Brooks/Cole Publishing company
- Robbins, S.P. & Judge T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 (Buku 1). Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Robbins, S.P. & Judge T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. (Buku 2). Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Sari, Dwi. R. & Arrum, Diah (2006). Stres dan Copping Perawat Kepribadian Tipe A dan Kepribadian Tipe B di Ruang Inap RSUD Pringadi Medan. *Jurnal Keperawatan Rufaidah Sumatera Utara*, 1,10-16
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju
- Wijono, S, (2010). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Waluyo, M. (2009). *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wibowo. 2013. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

LAMPIRAN A

DATA PENELITIAN STRES KERJA TIPE KEPRIBADIAN JENIS KELAMIN

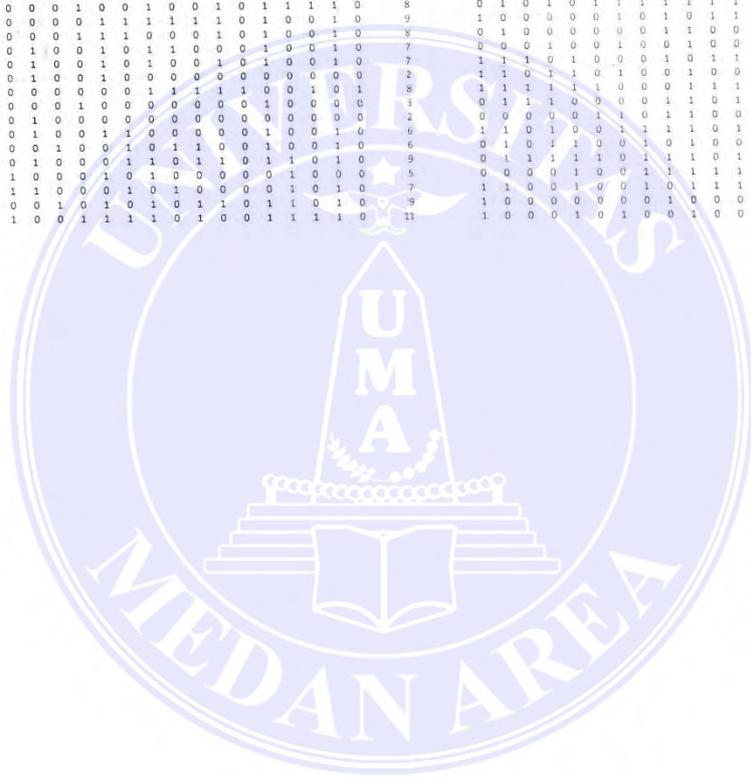


Data Fix
Data Stres Kerja

No Item	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	37	38	39	40	Total	Kode Subjek Tipe Kepribadian	Kode Subjek Jenis Kelamin				
1	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	4	4	3	140	1	1			
2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	1	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	134	1	1		
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	1	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	130	1	1	
4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	131	1	1		
5	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	123	1	1		
6	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	129	1	1		
7	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	2	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	112	1	1	
8	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	132	1	1
9	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	131	1	1	
10	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	131	1	1	
11	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	132	1	1	
12	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	133	1	1	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	136	1	1
14	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	132	1	1
15	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	123	1	1	
16	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	132	1	2	
17	1	2	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	2	2	3	1	3	2	2	4	3	1	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	4	102	1	2		
18	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	138	1	2	
19	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	139	1	2
20	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	131	1	2
21	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	139	1	2
22	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139	1	2
23	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138	1	2
24	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124	1	2
25	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	4	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	99	2	2
26	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	95	2	2	
27	3	1	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	2	2	3	1	1	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	101	2	2	
28	2	3	2	2	1	1	2	1	2	3	4	2	3	2	2	1	2	3	3	1	1	4	3	3	1	4	3	1	4	1	1	1	2	4	2	3	3	1	4	1	3	90	2	2			
29	1	3	3	3	1	1	1	3	2	3	2	1	4	2	2	1	4	3	4	1	1	1	4	1	4	3	4	1	3	1	2	4	2	4	4	2	3	3	1	4	1	3	96	2	2		
30	2	1	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	2	2	3	1	3	2	2	4	3	1	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	100	2	2		
31	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	4	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	4	1	2	89	2	2			
32	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	2	2		
33	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	2	2	2	94	2	2		



TIPE KEPRIBADIAN A DAN TIPE KEPRIBADIAN B																			AITEM KEPRIBADIAN B																							
NO	AITEM KEPRIBADIAN A																		AITEM KEPRIBADIAN B																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	JUMLAH	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	JUMLAH				
1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	6	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11				
2	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	13				
3	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	11	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	7				
4	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
5	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	11				
6	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	12	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	7			
7	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	10	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	13				
8	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4			
9	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	9	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	13				
10	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	7				
11	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3			
12	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	9	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3			
13	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	10	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5		
14	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3		
15	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	15	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12		
16	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4		
17	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	10	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4		
18	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	7	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4		
19	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
20	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2		
21	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	10	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10		
22	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	14	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	9		
23	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	4	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4		
24	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	9	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4		
25	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	7	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
26	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
27	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	8	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
28	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	8	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	
29	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	7	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	
30	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	7	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
31	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	7	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	10
32	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	
33	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	8	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	
34	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	
35	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	
36	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	
37	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	
38	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	9	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	11	
39	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	
40	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	7	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	
41	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	9	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
42	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	11	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	



The background features a large, light blue watermark of the Universitas Medan Area logo. The logo is circular and contains the text 'UNIVERSITAS' at the top and 'MEDAN AREA' at the bottom. In the center, there is a stylized emblem with a star above it and an open book below it, resting on a series of steps.

LAMPIRAN B
VALIDITAS DAN REABILITAS
STRES KERJA

RELIABILITY

VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014
 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022
 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030
 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038
 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046
 VAR00047 VAR00048

/SCALE('Stres Kerja') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability**Notes**

Output Created		19-APR-2018 22:59:08
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	42
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY	
		<pre> /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 /SCALE('Stres Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>	
Resources	Processor Time		00:00:00.02
	Elapsed Time		00:00:00.02

Scale: Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	137.17	373.898	.709	.938
VAR00002	137.29	379.429	.514	.939
VAR00003	137.07	374.361	.770	.937
VAR00004	137.40	389.808	.283	.940
VAR00005	137.02	370.658	.742	.937
VAR00006	137.33	389.057	.288	.940
VAR00007	137.12	373.766	.659	.938
VAR00008	137.40	385.466	.397	.940
VAR00009	137.14	373.589	.651	.938
VAR00010	137.21	384.709	.424	.939
VAR00011	137.02	376.121	.676	.938
VAR00012	137.10	384.479	.451	.939
VAR00013	137.24	373.796	.768	.937
VAR00014	137.29	387.380	.246	.940
VAR00015	137.14	378.418	.499	.939
VAR00016	137.21	389.587	.223	.940
VAR00017	137.10	383.893	.419	.939
VAR00018	137.52	385.524	.300	.940
VAR00019	137.12	371.912	.719	.937
VAR00020	137.36	386.382	.293	.940
VAR00021	137.21	370.953	.676	.938
VAR00022	137.38	385.949	.266	.940

VAR00023	137.24	376.918	.594	.938
VAR00024	137.38	389.266	.181	.941
VAR00025	137.24	375.210	.602	.938
VAR00026	137.24	384.918	.326	.940
VAR00027	137.38	371.607	.645	.938
VAR00028	137.14	373.589	.651	.938
VAR00029	136.93	382.312	.405	.939
VAR00030	137.12	382.644	.376	.940
VAR00031	137.17	373.898	.630	.938
VAR00032	137.19	390.499	.134	.941
VAR00033	137.38	370.827	.738	.937
VAR00034	137.33	382.325	.359	.940
VAR00035	137.52	371.182	.672	.938
VAR00036	137.69	371.487	.617	.938
VAR00037	137.64	388.869	.159	.941
VAR00038	138.19	392.207	.066	.942
VAR00039	137.19	378.158	.419	.940
VAR00040	137.07	381.629	.447	.939
VAR00041	136.88	379.034	.503	.939
VAR00042	137.14	380.125	.464	.939
VAR00043	137.05	376.485	.495	.939
VAR00044	137.00	381.659	.425	.939
VAR00045	137.17	372.289	.636	.938
VAR00046	137.00	383.122	.348	.940
VAR00047	137.40	366.783	.682	.937
VAR00048	137.29	376.355	.593	.938

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
140.17	395.459	19.886	48

LAMPIRAN C

UJI NORMALITAS

UJI HOMOGENITAS

HASIL PENELITIAN

“TIPE KEPRIBADIAN A DAN TIPE

KEPRIBADIAN B”

The background of the title page features a large, light blue watermark of the Universitas Medan Area logo. The logo is circular and contains the text 'UNIVERSITAS MEDAN AREA' around the perimeter. In the center, there is a crest with a star above it and a book below it.

Oneway

Test of Homogeneity of Variances

stress kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.140	1	40	.292

Descriptives

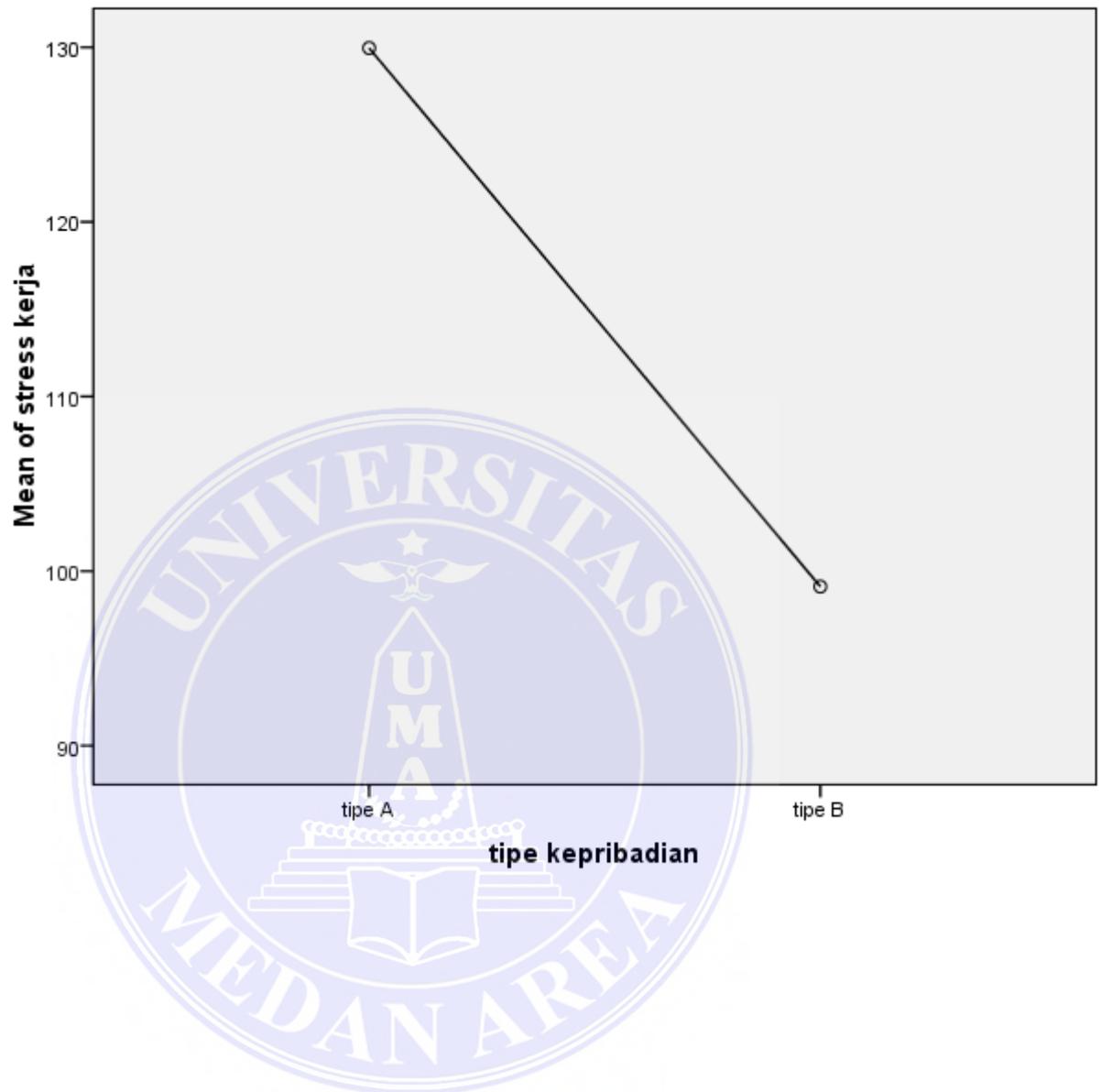
stress kerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
tipe A	24	129.96	8.635	1.763	126.31	133.60	102	140
tipe B	18	99.11	10.532	2.482	93.87	104.35	82	124
Total	42	116.74	18.070	2.788	111.11	122.37	82	140

ANOVA

stress kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	9787.383	1	9787.383	108.726	.000
Within Groups	3600.736	40	90.018		
Total	13388.119	41			



LAMPIRAN D

**UJI NORMALITAS
UJI HOMOGENITAS
HASIL PENELITIAN**

“JENIS KELAMIN PEREMPUAN DAN JENIS KELAMIN LAKI-LAKI”

Oneway

Descriptives

stress kerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
perempuan	15	129.80	6.538	1.688	126.18	133.42	112	140
pria	27	109.48	18.406	3.542	102.20	116.76	82	139
Total	42	116.74	18.070	2.788	111.11	122.37	82	140

Test of Homogeneity of Variances

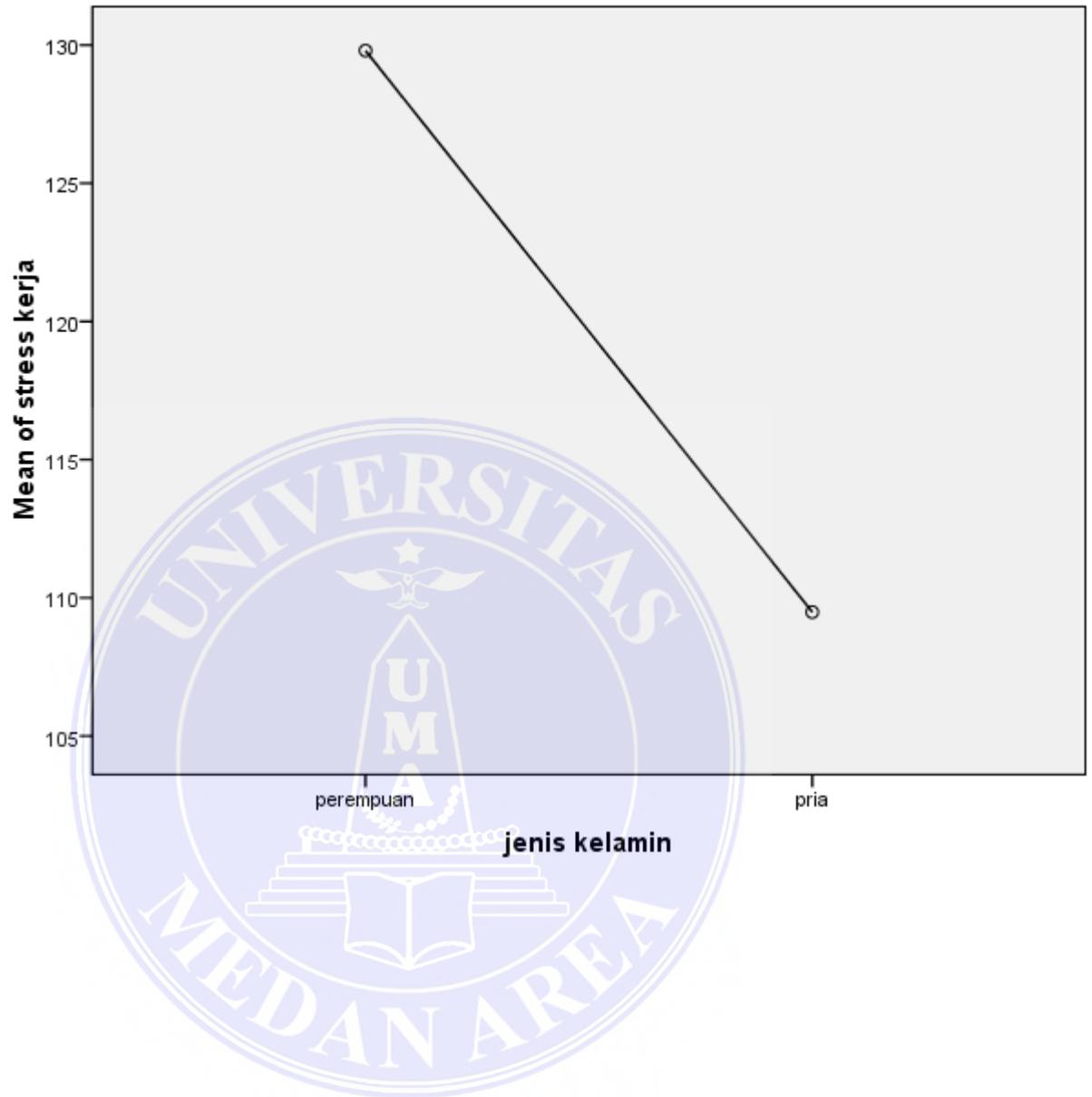
stress kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
21.434	1	40	.102

ANOVA

stress kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3980.978	1	3980.978	16.927	.000
Within Groups	9407.141	40	235.179		
Total	13388.119	41			



LAMPIRAN E
ALAT UKUR PENELITIAN



NAMA :
 USIA :
 JENIS KELAMIN :

PETUNJUK PENGISIAN

Di halaman berikut ada beberapa pernyataan yang akan anda jawab. Sebelum anda menjawab, ada beberapa hal yang perlu anda perhatikan yaitu:

1. Isilah identitas anda pada tempat yang telah disediakan
2. Baca masing-masing pernyataan dengan teliti dan pilih jawaban yang benar-benar sesuai dengan pendapat pribadi anda. Anda dapat memilih salah satu dari 4 (empat) pilihan jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda silang (X) pada pilihan anda yaitu:
 SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju
3. Bila anda ingin mengganti jawaban, berilah tanda (=) pada jawaban yang salah, kemudian beri tanda silang (X) pada kolom jawaban yang benar
4. Apapun jawaban anda tidak dinilai sebagai jawaban benar atau salah, maka usahakan agar jawaban sesuai dengan pribadi anda

Contoh cara menjawab

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya kurang disiplin dalam waktu		X		

SELAMAT MENGERJAKAN & TERIMA KASIH

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Pekerjaan yang banyak membuat emosi saya meningkat				
2	Setiap pekerjaan tidak saya selesaikan tepat waktu				
3	Saya takut ketika atasan memanggil saya mengenai pekerjaan				
4	Ketika pekerjaan saya diganggu, saya akan sangat marah				
5	Saya mengerjakan pekerjaan yang ringan terlebih dahulu kemudian pekerjaan yang berat				
6	Saya resah ketika pekerjaan tidak selesai tepat waktu				
7	Pekerjaan yang banyak saya selesaikan dengan kepala dingin				
8	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
9	Saya mencoba tenang ketika atasan memanggil saya mengenai pekerjaan				
10	Walaupun ada teman kerja yang mencoba mengusik saya tidak mudah marah				
11	Saya mengerjakan pekerjaan tanpa memilih milih tingkat kesusahannya				
12	Saya berusaha agar pekerjaan selesai tepat waktu				
13	Pola makan yang tidak teratur menyebabkan saya mengalami gangguan pada lambung				
14	Mesin berat dan benda-benda tajam di dalam ruang kerja membuat saya cemas akan melukai tubuh				
15	Ketika atasan memberikan pekerjaan berlebih, esok nya saya tidak akan hadir karena pasti akan capek				
16	Akibat makan terburu-buru sewaktu jam istirahat kerja saya sering mengalami sakit				

	perut				
17	Saya takut jika banyak nya pekerjaan membuat saya jatuh sakit				
18	Ketika ada masalah di dalam perusahaan saya menghindari masalah dengan tidak ikut mencampurinya				
19	Saya selalu serapan di pagi hari sebelum berangkat kerja				



20	Saya selalu berhati-hati agar tidak terkena mesin dan benda-benda berat yang bisa saja melukai saya				
21	Ketika atasan memberikan pekerjaan berlebih untuk esok, saya tidak akan menghindariny				
22	Ketika jam makan siang, saya langsung makan agar memiliki waktu lama untuk bersantai				
23	Saya selalu menyediakan vitamin untuk menjaga badan agar selalu kuat dalam bekerja				
24	Saya mencoba ikut membantu masalah yang ada di dalam perusahaan				
25	Suara mesin yang terlalu bising membuat saya pusing				
26	Banyak nya pekerjaan membuat saya ingin mencari pekerjaan yang lain				
27	Pekerjaan yang banyak membuat pola makan saya menjadi tidak teratur				
28	Akibat kerja yang berat saya menjadi pusing				
29	Pekerjaan yang saya jalani saat ini tidak sesuai dengan kemampuan saya				
30	Sebenarnya saya orang yang ceria, tapi saya merasa menjadi orang yang tertutup akibat banyak masalah pekerjaan				
31	Suara mesin yang terlalu bising tidak terlalu membuat saya pusing				
32	Saya menyenangi pekerjaan yang saya jalani saat ini				
33	Walaupun pekerjaan banyak tapi saya menjaga pola makan				
34	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tenang				
35	Pekerjaan yang saya jalani saat ini sesuai dengan kemampuan saya				

36	Masalah yang banyak tidak membuat saya menjadi orang yang tertutup				
37	Kelelahan dalam bekerja membuat jantung saya berdebar cepat				



38	Setiap atasan menasehati, saya tidak memperdulikan				
39	Akibat tidur yang sedikit saya mengantuk ketika sedang bekerja				
40	Rekan kerja yang sering mengusik saya membuat emosi saya menjadi naik				
41	Akibat mengangkat barang-barang berat membuat badan menjadi sakit				
42	Saya tidur hanya berkisar 4 jam dalam sehari				
43	Kelelahan dalam bekerja tidak membuat jantung saya berdebar cepat				
44	Setiap atasan menasehati, saya mendengarkan dan memperbaiki kesalahannya				
45	Saya tidur dengan pulas di malam hari sehingga tidak mengantuk sewaktu bekerja				
46	Saya menanggapi dengan tenang jika teman mengusik saya				
47	Walaupun barang yang diangkat berat saya menerima, karena resiko dari pekerjaan				
48	Saya tidur 8 jam sehari tanpa ada gangguan				

NAMA :
 USIA :
 JENIS KELAMIN :

PETUNJUK PENGISIAN

Di halaman berikut ada beberapa pernyataan yang akan anda jawab. Sebelum anda menjawab, ada beberapa hal yang perlu anda perhatikan yaitu:

1. Isilah identitas anda pada tempat yang telah disediakan
2. Baca masing-masing pernyataan dengan teliti dan pilih jawaban yang benar-benar sesuai dengan pendapat pribadi anda
Anda hanya memilih antara YA jika “sesuai” dengan anda atau TIDAK jika “tidak sesuai” dengan anda
3. Bila anda ingin mengganti jawaban, berilah tanda (=) pada jawaban yang salah, kemudian beri tanda silang (X) pada kolom jawaban yang benar
4. Apapun jawaban anda tidak dinilai sebagai jawaban benar atau salah, maka usahakan agar jawaban sesuai dengan pribadi anda

Contoh cara menjawab

No	Pernyataan	YA	TIDAK
1	Saya mudah marah	X	

NO	PERNYATAAN	YA	TIDAK
1	Saya lebih mudah gelisah ketimbang kebanyakan orang		
2	Saya mengerjakan sesuatu dengan santai		
3	Saya bekerja dengan cepat dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan		
4	Dalam bekerja saya selalu menghindari kesulitan		
5	Saya bekerja dengan penuh penghayatan sehingga mendapat hasil yang maksimal		
6	Saya selalu menghindari perasaan marah dalam bekerja		
7	Saya sering merasa stres ketika pekerjaan yang saya lakukan terasa begitu berat		
8	Saya lebih memperdulikan liburan ketimbang terus menerus bekerja		
9	Ketika ada orang yang ingin mendahului, saya tidak akan membiarkannya terjadi		
10	Saya tidak mudah tertekan walaupun ada banyak masalah dalam pekerjaan		
11	Ketika ada pekerjaan yang mendesak, saya selalu siap dalam mengerjakannya		
12	Jika ada rekan kerja yang memperoleh fasilitas yang lebih, saya tidak merasa kecil hati		
13	Ketika berbicara dengan atasan dan rekan kerja, saya selalu berbicara dengan nada yang lembut dan ceria		
14	Agar pekerjaan cepat selesai, saya selalu bekerja sampai lewat jam pulang kerja		
15	Saya siap bersaing dengan karyawan lain dalam segi pekerjaan		
16	Dalam bekerja saya selalu dapat mengatur waktu dengan baik		
17	Saya tidak suka kepada siapapun yang menghalangi saya		
18	Saya selalu menjaga gerak gerik dan gaya bicar agar tidak menyinggung orang lain		

19	Saya mudah cemas jika melakukan kesalahan saat bekerja		
20	Dalam bekerja saya tidak terlalu terburu-buru		
21	Ketika atasan memanggil, saya langsung bergerak dengan cepat dan sigap		
22	Ketika dihadapkan dengan pekerjaan yang rumit, saya meminta tolong kepada teman untuk menyelesaikannya		
23	Setiap pekerjaan yang saya kerjakan harus tepat dan sesuai		
24	Saya tidak menghiraukan hal yang membuat saya marah		
25	Ketika pekerjaan terasa sulit saya mudah stres		
26	Sewaktu pulang kerja, saya menyempatkan untuk jalan-jalan dengan teman kerja		
27	Saya tidak ingin menunggu rekan kerja yang bekerja dengan lambat		
28	saya tidak terlalu memperdulikan masalah pekerjaan		
29	saya selalu siap apapun resiko yang terjadi didalam pekerjaan		
30	Saya tidak menghiraukan jika rekan kerja mendapatkan bonus tambahan		
31	Saya selalu menceritakan mengenai pekerjaan dengan sesama rekan kerja dengan penuh semangat		
32	Ketika diberikan pekerjaan berlebih saya akan menyelesaikannya		
33	Saya siap menyaingi teman kerja dalam segi pekerjaan		
34	Saya dapat mengatur waktu kapan harus bercanda dan kapan harus serius		
35	Saya tidak suka jika ada orang yang mengusik pekerjaan saya		
36	Saya bekerja dengan penuh hati-hati		

SURAT KETERANGAN





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Seliabudi 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 : 743 /FPSI/01.10/IV/2018

Medan, 11 April 2018

Lampiran : -

Hal : Pengambilan Data

Yth, Pimpinan PT. Karunia Global Lestari
 Jl. M. Yakub Lubis No.79/74 Medan
 Di
 Tempat

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

Nama : Emelia Afsari Lingga
 NPM : 14 860 0339
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Karunia Global Lestari Jl. M. Yakub Lubis No.79/74 Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Perbedaan Stres Kerja Ditinjau dari Tipe Kepribadian A dan Tipe Kepribadian B*".

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 Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Dekan Bid. Akademik,

Haidar Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



PT. KARUNIA GLOBAL LESTARI

Jln. M. Yakub Lubis No. 74, Tembung – Percut Sei Tuan, Deli Serdang 20371, Sumatera
Utara - Indonesia
Telp. (+6261) 7380574

Tembung, 21 April 2018

Nomor : 0002/IV/2018-KGL
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Pengambilan Data
Kepada
Yth : Bapak Dekan Fakultas Psikolog
Universitas Medan Area

Sehubungan dengan Surat Permohonan Pengambilan Data No: 743/FPSI/01.10/IV/2018 yang diajukan kepada kami oleh mahasiswa bapak atas nama:

Nama : Emelia Afsari Lingga
NIM : 14.860.0339
Jurusan : Psikolog

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah menyelesaikan kegiatan Penelitian dan Pengambilan Data mulai tanggal 11 April 2018 sampai dengan tanggal 21 April 2018.

Demikian Surat Balasan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tembung, 21 April 2018
An. Manajemen PT. KGL

Panagian
Kepala Pabrik

