

## **BAB II**

### **PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PENGAJUAN HIPOTESIS**

#### **A. Deskripsi Teoretis**

##### **1. Stres Kerja**

Berbagai definisi mengenai stres telah dikemukakan oleh para ahli dengan versinya masing-masing, walaupun pada dasarnya antara satu definisi dengan definisi lainnya terdapat inti persamaan. Selye dalam Gustiarti Leila mendefinisikan stress sebagai “...*the non specific response of the body to any demand*”<sup>1</sup>, sedangkan Lazarus mendefinisikan “*stress occurs where are demands on the person which tax or exceed his adjustive resources*”<sup>2</sup>.

Dari kedua definisi di atas dapat diartikan secara bebas dalam sebuah bahwa stres lebih dianggap sebagai respon individu terhadap tuntutan yang dihadapinya. Tuntutan-tuntutan tersebut dapat dibedakan dalam dua bentuk, yaitu tuntutan internal yang timbul sebagai tuntutan fisiologis dan tuntutan eksternal yang muncul dalam bentuk fisik dan sosial.

Stres merupakan masalah yang saat ini makin kompleks dihadapi oleh organisasi. Pengertian stres menurut Morgan dan King seperti yang dikutip oleh Putri Widyastuti sebagai berikut:

*....as an internal state wich can be caused by physical demands on the body (disease conditions, exercise, extremes of temperature, and the like)*

---

<sup>1</sup> Gustiarti Leila, *Stres dan Kepuasan Kerja*, (Sumatera Utara: Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Sumatera Utara, 2002), hal. 2.

<sup>2</sup> *Ibid.*, hal. 2.

*or by environmental and social situations which are evaluated as potentially harmful, uncontrollable, or exceeding our resources for coping.*<sup>3</sup>

Secara bebas dapat diartikan stres merupakan suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Sedangkan menurut pendapat J M Ivancevich dan M T Mattenson dalam Robert Kreitner dan Angelo Kinicki:

Stres adalah respons adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan/atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan/atau fisik khusus pada seseorang.<sup>4</sup>

Sedangkan stres kerja itu sendiri menurut Gibson yang dikutip oleh Agustine Anwar mengemukakan bahwa “Stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon, dan stres sebagai stimulus-respon.”<sup>5</sup> Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan.

Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu keadaan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap *stressor*. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon melainkan stres

---

<sup>3</sup> Putri Widyastuti, *Stres Kerja*, 2005, dalam <http://www.rumahbelajarpsikologi.com>. (diakses tanggal 15 Januari 2008).

<sup>4</sup> Robert Kreitner & Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2005), hal.351-352.

<sup>5</sup> Agustine Anwar, *Hubungan Sex Role Identity dengan Stres Kerja Tenaga Sales Kartu Kredit Laki-laki & Perempuan pada Salah Satu Bank Swasta di Jakarta*, (Depok : Program Ekstensi, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, 2007), hal. 7.

merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Menurut Luthans seperti yang dikutip oleh Novitasari mendefinisikan bahwa:

Stres kerja sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.<sup>6</sup>

Dipertegas oleh Philip L. Rice dalam bukunya *Stress and Health* :

*Aspects of job stress, work stress generally involves both the organization and its employees, job stress produces negative effects for both the organizations and the employee and job stress requires both organizational and personal solutions.*<sup>7</sup>

Dengan pengertian secara bebas bahwa seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika stres yang dialami melibatkan juga pihak perusahaan tempat individu bekerja mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karena itu, diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

Jika individu menilai kemampuannya cukup untuk memenuhi tuntutan lingkungan kerja dalam organisasi, maka stres tidak akan terjadi. Stres dialami atau tidak dialami oleh individu tergantung pada penghayatan subyektif terhadap kondisi, situasi atau peristiwa yang menjadi sumber stres.

Stres tidak hanya ditemui dalam kehidupan sehari-hari namun juga sering ditemui dalam dunia kerja. Sebagian besar kajian tentang stres difokuskan pada

---

<sup>6</sup> Novitasari, *Hubungan Motivasi, Kinerja dan Stres*, 2006, Tesis tidak diterbitkan, dalam <http://www.damandiri.com>. (diakses tanggal 2 Januari 2008)

<sup>7</sup> Philip L.Rice, *Stress and Health*, Third Edition, (United States of America: Brooks/Cole Publishing Company, 1999), hal. 191-192.

stres di tempat kerja karena paling tidak seperempat bagian dari kehidupan seorang manusia dilalui dan diabdikan untuk bekerja.

Menurut Dale dan Staudohar yang dikutip oleh Liliana Djohan bahwa "Stres kerja merupakan suatu tekanan yang dirasakan oleh seseorang yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang di mana tekanan ini disebabkan oleh lingkungan pekerjaan di mana individu tersebut berada."<sup>8</sup>

Selye dalam Beehr, et., all menyatakan "*Work stress is an individual's response to work related environment stressors. Stress as the reaction organism, which can be physiological, psychological, or behavioral reaction.*"<sup>9</sup>

Dengan kata lain dapat diartikan secara bebas, stres kerja adalah sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku. Seperti yang telah diungkapkan di atas, lingkungan pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja.

Menurut Rose & Altmaeir definisi stress kerja yaitu "*Occupational stress as the interaction of work condition with characteristic of the worker such that demands of work exceed the ability of the worker cope with them.*"<sup>10</sup>.

Secara bebas, stres kerja adalah interaksi antara kondisi kerja dan karakteristik pekerja yang mana tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menghadapainya.

---

<sup>8</sup> Yoder Dale dan Paul D. Staudohar, *Personnel Management and Industrial Relation*, (New Jersey: Prentice-Hall, Inc)., dalam Liliana Djohan, *Pengaruh Persepsi akan Dimensi Organisasi dan Tipe Kepribadian terhadap Tingkat Stres Karyawan PT. Internasional Delta Alfa Mandiri*, (Jakarta: Jurnal Ekonomi Manajemen - Universitas Kristen Petra, Vol.8, No.1, Maret 2006), hal. 25-39.

<sup>9</sup> Putri Widyastuti, *Op.Cit.*, hal. 1.

<sup>10</sup> Randall Rose & Elizabeth M. Altmaeir, *Intervention in Occupational Stress: A Handbook of Counselling for Stress at Work*, (London: Sage Publications Ltd, 1994), hal. 12.

Lain halnya, Pakar stres Bob Losyk berpendapat bahwa “Stres kerja terjadi ketika seseorang tidak dapat memenuhi tuntutan atau kebutuhan dari pekerjaannya.”<sup>11</sup> Terlalu banyak yang harus dilakukan, kurang waktu, dan kurang tenaga kerja atau sumber daya untuk menuntaskan pekerjaan.

Menurut Ubaidillah, “Stres kerja bisa timbul karena kondisi kerja (*the work condition*) dan kualitas si pekerja (*the personal quality*).”<sup>12</sup>

Berdasarkan beberapa definisi di atas, stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Seperti yang telah diungkapkan di atas, lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai *stressor* kerja. *Stressor* kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja.

Begitu pula seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.”<sup>13</sup>

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerjanya. Karyawan yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran yang kronis. Individu sering menjadi mudah marah dan agresif,

---

<sup>11</sup> Bob Losyk, *Kendalikan Stres Anda*, (Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama, 2005),hal.4.

<sup>12</sup> Ubaidillah, AN, *Mengantissipasi Stres Kerja*, (Jakarta: www. e-psikologi.com, 2005).

<sup>13</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006)., hal. 516.

tidak dapat rileks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Hal ini sejalan dengan karakteristik yang dimiliki oleh orang yang berkepribadian tipe A atau biasa disebut juga dengan Type A Behaviour Pattern (TABP) yang telah ditemukan oleh dua ahli kardiologi dan peneliti Mayer Friedman dan Ray Rosenman pada tahun 1950.

Hal serupa pun dikemukakan oleh Ganster dalam Jeffrey K. Sager, “*Concluded that relationships between subjective work stressors and job stress are greater for Type A’s, contending that Type A’s show more pronounced emotional reactions when faced with equivalent job demands.*”<sup>14</sup>

Dari pernyataan di atas dapat diartikan secara bebas bahwa hubungan antara sumber stres pekerjaan secara subyektif dan stres kerja lebih tinggi pada Tipe A, berdasarkan pendapat itu, Tipe A lebih memperlihatkan reaksi emosional ketika dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan. Penjelasan mengenai hubungan antara TABP dan Stres Kerja dapat dilihat pada Tabel II.1. (Tabel pada lampiran 51 halaman 149).

Terdapat dua sumber utama dari stres pada karyawan, yaitu faktor yang bersifat organisasional dan faktor yang bersifat non-organisasional. Dalam faktor yang bersifat non-organisasional, yaitu faktor individual antara lain adalah tipe kepribadian karyawan. Munculnya stres dapat disebabkan oleh adanya berbagai sumber stres, diantaranya: kepribadian, lingkungan, dan interaksi antara kepribadian dan lingkungannya.

---

<sup>14</sup> Jeffrey K. Sager, *Type A Behaviour Pattern (TABP) Among Salespeople And Its Relationship to Job Stress*, (Texas: The Journal of Personal Selling & Sales Management: Spring, 1991), hal. 6. (diakses dalam [www.proquest.com](http://www.proquest.com) bulan Maret 2008).

Sejalan dengan ini, seperti yang dikutip oleh Sutarto Wijono menurut Friedman & Rosenman , Kiev & Kohn serta Cooper, dkk. menemukan bahwa “Sumber stres adalah kepribadian tipe A.”<sup>15</sup>

Temuan berikutnya menurut Ivancevich, Matteson & Preston; Hamel & Bracken dalam Kirkcaldy, dkk., dalam jurnal yang dikutip oleh Sutarto Wijono menunjukkan “Sumber stres kerja adalah interaksi hubungan yang tidak harmonis antara individu yang berkepribadian tipe A dan lingkungan kerjanya dalam organisasi, sehingga menimbulkan stres kerja.”<sup>16</sup>.

Sementara itu, Lee dalam Kirkcaldy yang dikutip oleh Sutarto Wijono juga menemukan bahwa “Stres kerja individu dipengaruhi oleh interaksi antara kepribadian dan lingkungan kerja dalam iklim organisasi yang kondusif.”<sup>17</sup>

Dari sejumlah penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti di atas menegaskan bahwa salah satu sumber stres adalah individu yang berkepribadian tipe A dan interaksi antara kepribadian dan lingkungan.

Tipe kepribadian yang cenderung mengalami stres yang lebih tinggi adalah tipe kepribadian A. Individu tipe A lebih cepat untuk menangani hal tersebut, individu tersebut akan mengalami stres yang dapat menuju terjadinya masalah pada kesehatan dirinya sendiri.

Individu dengan kepribadian tipe akan dengan mudah mengalami stress kerja, hal ini disebabkan oleh sifat alami dari individu tersebut yang menempatkan

---

<sup>15</sup> Sutarto Wijino, *Pengaruh Kepribadaian Type A dan Peran terhadap Stres Kerja Manajer Madya*, (Jawa Tengah: Fakultas Psikologi Universitas Kristen Stya Wacana Salatiga), Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Erlangga, INSAN Vol.8 No.3, Desember 2006., hal.189.

<sup>16</sup> *Ibid.*, hal. 189.

<sup>17</sup> *Ibid.*, hal. 190.

dirinya pada situasi dan kondisi yang dibatasi oleh waktu, yang memberikan tambahan tekanan pada diri mereka sendiri.

Seperti yang telah dinyatakan oleh Glass Carver dalam jurnal Paul E. Spector dan Brian J. O'Connell bahwa "*Type A personality has received considerable attention in the stress literature. That Type As are hyper-reactive to uncontrollable stressors.*"<sup>18</sup> Pengertian secara bebas bahwa Kepribadian Tipe A menjadi salah satu fokus perhatian dalam literatur stres. Bahwa Tipe A memberikan reaksi berlebihan atas penyebab stres yang tidak dapat dikontrolnya.

Begitu pula dengan Ganster dalam jurnal Paul E. Spector dan Brian J. O'Connell yang menyatakan bahwa "*Consistent with this view, concluded that Type As were more reactive to stressful job conditions than Type Bs.*"<sup>19</sup> Dalam arti bebas disimpulkan bahwa Tipe A lebih bereaksi terhadap kondisi stres kerja dibandingkan Tipe B.

Berikutnya menurut pendapat Paul E. Spector dan Brian J. O'Connell dalam *Journal of Occupational and Organizational Psychology* bahwa:

*There are three particular personality variables that stand out in the literature both theoretically and empirically as being potentially relevant in the job stress process. Each of these have been shown in cross-sectional studies to relate to several stressor and strain variables studied here. Negative affectivity, locus of control and Type A personality all have been suggested as playing an important role in the job stress domain.*<sup>20</sup>

Pengertian secara bebas bahwa terdapat tiga variabel kepribadian utama yang secara teori dan empiris keduanya berperan sangat potensial dan relevan dalam

---

<sup>18</sup> Paul E. Spector dan Brian J. O'Connell, *The Contribution of Personality Traits, Negative Affectivity, Locus of Control, and Type A to the Subsequent Reports of Job Stressors and Job Strains.* (Great Britain: The British Psychological Society, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 1994.), hal. 3

<sup>19</sup> *Ibid.*, hal. 3.

<sup>20</sup> *Ibid.*, hal. 2.

proses stres kerja. Diantaranya telah diperlihatkan dalam penelitian *cross-sectional* yang berhubungan dengan beberapa penyebab stres dan variabel penunjang yang telah dipelajari. Pengaruh negatif (NA), *locus of control*, dan Kepribadian Tipe A, telah memberikan peran penting dalam lingkup stres kerja.

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Seperti menurut Philip L. Rice yang telah dikutip oleh Fitriani bahwa “Seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karenanya, diperlukan kerja sama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut”.<sup>21</sup>

Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur tenang, selera makan berlebih ataupun berkurang. Sedangkan menurut Arnold seperti yang telah dikutip kembali oleh Fitriani bahwa “Ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami individu, yaitu terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, *performance* (penampilan), serta mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan.”<sup>22</sup>

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Halim di Jakarta dengan menggunakan 76 sampel *manager* dan *mandor* di perusahaan swasta seperti yang

---

<sup>21</sup> Fitriani, Stres Kerja?, (Jakarta: [www.e-psikologi.com](http://www.e-psikologi.com),2005). Diakses bulan Desember 2007

<sup>22</sup> *Ibid.*, hal. 2.

telah dikutip oleh Fitriani menunjukkan bahwa "Efek stres yang mereka rasakan ada dua yaitu, efek pada fisiologis dan efek psikologis."<sup>23</sup>

Lain halnya dengan pendapat Terry Beehr dan John Newman dalam buku *Stress and Health* "Reviewed many job stress studies and concluded that three negative personal outcomes result from work stress: mental health symptoms, physical health symptoms, and behavioral symptoms."<sup>24</sup>

Diartikan secara bebas diperlihatkan dari berbagai penelitian tentang stres kerja dan dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga dampak negatif yang dirasakan individu dari stres kerja: gejala psikologis, gejala, fisiologis dan gejala perilaku.

Adapun rincian dari ketiga gejala tersebut di atas antara lain:

1. Gejala psikologis :
  - kecemasan, kebingungan
  - memendam perasaan, penarikan diri dan depresi
  - komunikasi yang tidak efektif
  - kebosanan dan ketidakpuasan kerja
  - kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual dan kehilangan konsentrasi
  - menurunnya rasa percaya diri
2. Gejala fisiologis :
  - meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular
  - gangguan gastrointestinal (gangguan lambung)
  - kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (*chronic fatigue syndrome*)
  - gangguan pernapasan termasuk gangguan dari kondisi yang ada
  - sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot
  - gangguan tidur
  - rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk resiko tinggi kemungkinan terkena kanker
3. Gejala perilaku :
  - menunda, menghindari pekerjaan dan absen dari pekerjaan
  - meningkatnya penggunaan minuman keras atau obat-obatan
  - perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) atau perilaku makan yang tidak normal (kekurangan)

---

<sup>23</sup> *Ibid.*, hal. 2.

<sup>24</sup> Philip L. Rice, *Op.Cit.*, hal. 195

- menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman<sup>25</sup>

Merupakan hal yang sangat penting untuk mengenali gejala-gejala yang dialami beserta respon terhadap stres kerja yang dihadapi oleh individu.

Sedangkan menurut Durbin bahwa individu yang sedang mengalami stres akan menunjukkan gejala-gejala sebagai berikut:

1. Fisiologis : seperti perubahan-perubahan kimiawi tubuh.
2. Psikologis : seperti ketegangan, merasa bosan, cemas lelah, dan tidak berdaya.
3. Perilaku : seperti ceroboh, sering menggerakkan kaki, perubahan pola makan dan tidur, kecanduan rokok, mudah panik dan lain-lain<sup>26</sup>

Munculnya stres, baik yang disebabkan oleh sesuatu yang menyenangkan atau sesuatu yang tidak menyenangkan akan memberikan akibat tertentu pada seseorang. Menurut Cox dalam Handoyo seperti yang telah dikutip Agustine Anwar membagi empat jenis konsekuensi yang dapat menimbulkan stres, yaitu :

1. Fisiologis : perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan laju pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menyebabkan sakit kepala, dan mendorong terjadinya serangan jantung
2. Psikologis : menyebabkan perasaan lelah, letih, lesu dan jenuh, serta sulit berkonsentrasi sehingga cenderung menjadi tidak produktif, malas berkomunikasi, tidak betah di tempat kerja, kehilangan kesabaran.
3. Perilaku : perilaku yang berhubungan dengan gejala stres adalah perubahan produktifitas, absensi dan turnover, perubahan kebiasaan makan, dll.
4. Kognitif : perubahan metabolisme salah satunya yang mengakibatkan sakit kepala, radang usus,. Secara tidak langsung dampak ini dapat mempengaruhi proses kognitif seseorang. Misalnya ketidakmampuan mengambil keputusan, kurangnya konsentrasi dan peka terhadap ancaman.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> *Ibid.*,hal. 195-198.

<sup>26</sup> Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi Buku*,(Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, Prentice-Hall,2002, Edisi Indonesia, 2003), hal. 376.

<sup>27</sup> Agustine Anwar, *Op.Cit.*,hal. 11.

Cary Cooper & Alison Straw mengemukakan gejala-gejala stres dapat berupa tanda-tanda sebagai berikut :

1. Fisik yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, letih yang tidak beralasan, sakit kepala.
2. Perilaku yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit berkonsentrasi, hilangnya kreatifitas, hilangnya minat terhadap orang lain.
3. Di tempat kerja gejala stres di tempat kerja secara umum meliputi : menurunnya kepuasan kerja dan prestasi kerja, hilangnya vitalitas dan energi, rusaknya komunikasi, buruknya pengambilan keputusan, berkurangnya kreatifitas dan inovasi.<sup>28</sup>

Seperti halnya pendapat Taylor yang dikutip oleh Reina bahwa:

Stres dapat menghasilkan berbagai respon. Berbagai peneliti telah membuktikan bahwa repon-respon tersebut dapat berguna sebagai indikator terjadinya stres pada individu, dan mengukur tingkat stres yang dialami individu. Respon stres dapat terlihat dalam berbagai aspek, yaitu:

1. Respon fisiologis; dapat ditandai dengan meningkatnya tekanan darah, detak jantung, detak nadi, dan sistem pernapasan.
2. Respon kognitif; dapat terlihat lewat terganggunya proses kognitif individu, seperti pikiran menjaud kacau, menurunnya daya konsentrasi, pikiran berulang, dan pikiran tiak wajar.
3. Respon emosi; dapat muncul sangat luas, menyangkut emosi yang mungkin dialami individu, seperti takut, cemas, malu, marah dan sebagainya.
4. Respon tingkah laku; dapat dibedakan menjadi *fight*, yaitu melawan situasi yang menekan, dan *flight* yaitu menghindari situasi yang menekan.<sup>29</sup>

Dengan demikian, dari beberapa pendapat para tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku yang dirasakan oleh individu atas tekanan yang disebabkan oleh lingkungan dimana individu tersebut berada.

---

<sup>28</sup> Cary Cooper & Alison Straw, *Stres Manajemen yang Sukses Dalam Sepekan*, Edisi Revisi, (Jakarta: Kesaint Blanc, 2002), hal. 2-8.

<sup>29</sup> Reina Wangsadjaja, *Stres*, ( Jakarta: [www.e-psikologi.com](http://www.e-psikologi.com)., diakses 8 Mei 2008).

## 2. Kepribadian Tipe A

Kepribadian menurut Allport yang dikutip oleh Libert dan Spielgler S, *“Personality is the dynamic organization within the individual of those psychophysical systems that determine his adjustments to his environment.”*

Dalam arti bebas kepribadian merupakan sebuah organisasi dinamis di dalam sistem psikis dan fisik individu yang menentukan karakteristik perilaku terhadap lingkungannya.<sup>30</sup>

Sedangkan menurut Pervin dan John, *“Personality represents those characteristics of the person that account for consistent patterns of feeling, thinking and behaving.”*<sup>31</sup> Dapat diartikan secara bebas, Kepribadian mewakili karakteristik individu yang terdiri dari pola-pola pikiran, perasaan dan perilaku yang konsisten.

Kemudian menurut pendapat Eysenck *“Personality is the more or less stable and enduring organization of a person’s character, temperament, intellect, and physique, which determine his unique adjustment to his environment.”*<sup>32</sup>

Diartikan secara bebas yaitu ketidakpastian dan sebuah organisasi utuh yang dimiliki individu seperti karakter, sifat, kepandaian, dan fisik yang menentukan karakteristik perilakunya terhadap lingkungannya.

Dikemukakan lagi oleh Sullivan, *“Personality is relatively enduring pattern of interpersonal situations which characterize a human life.”*<sup>33</sup> Dapat diartikan

---

<sup>30</sup> Libert & Spielgler S, *Personality Startegies and Issues*, (United State of America: International Thomson Publishing Inc, 1998), hal. 5.

<sup>31</sup> , *Kepribadian*, (Jakarta: [www.rumahbelajarpsikologi.com](http://www.rumahbelajarpsikologi.com), hal. 1. (diakses pada tanggal 12 Agustus 2008).

<sup>32</sup> Libert & Spielgler S, *Op. cit.*, hal. 5.

<sup>33</sup> *Ibid.*, hal. 5.

secara bebas kepribadian merupakan pola yang relatif tetap dalam situasi interpersonal yang mencirikan kehidupan manusia.

Dari pengertian di atas dapat dilihat bahwa kepribadian seseorang sangat menentukan bagaimana seseorang itu bertingkah laku dalam kehidupan sehari-harinya. Kepribadian merupakan kombinasi dari karakter pikiran, perasaan dan perbuatan seseorang. Termasuk juga di dalamnya bagaimana seseorang bertingkah laku dalam pekerjaannya.

Lain halnya menurut pendapat Libert dan Spielgler S *“Personality is the unique, dynamic organization of characteristics of a particular person, physical and psychological, which influence behavior and responses to the social and physical environment.”*<sup>34</sup>

Dengan pengertian secara bebas bahwa kepribadian merupakan sesuatu yang unik, organisasi yang dinamis dalam karakteristik istimewa individu, fisik dan psikologis yang mempengaruhi sikap dan responnya terhadap lingkungan sosial dan fisik.

Dari pendapat di atas dapat dikatakan bahwa kepribadian merupakan hasil dari perjalanan seseorang dan kumpulan dari apa yang pernah dilakukan, dirasakan, dipikirkan, diharapkan dan dipercaya serta hasil dari reaksinya terhadap apa yang pernah terjadi dalam kehidupannya.

Pada dasarnya manusia tidak bisa dipilah-pilah kepribadiaannya. Penyebutan tipe A atau B sebenarnya hanya untuk memudahkan dalam memberikan ciri dari masing-masing kepribadiaan atau perilaku tersebut. Penggolongan kepribadian

---

<sup>34</sup> *Ibid.*, hal. 5.

tipe A atau B ini berdasarkan kecenderungan seseorang, apakah seorang itu cenderung berperilaku seperti jenis kepribadian tipe A atau B.

Individu yang termasuk golongan perilaku tipe A lebih terlibat dalam pekerjaan sehingga aspek kehidupannya terkadang sering terabaikan. Individu tipe A walaupun sering sadar bahwa dirinya dibebani pekerjaan yang terlalu berat (*environmental over-burdening*), namun tidak banyak bersimpati pada diri sendiri, serta lebih toleran terhadap kelemahan orang lain dari pada dirinya sendiri.

Tipe kepribadian merupakan deskripsi tentang penampilan individu dalam melakukan berbagai aktivitas kehidupannya. Berbicara mengenai kepribadian tipe A terdapat beberapa pengertian dan salah satu pengertian tersebut dikemukakan oleh Friedman & Rosenman yang telah dikutip oleh Ardhini, yaitu “*Someone who is aggressively involved in a chronic, incessant struggle to achieve more and more in less and less time, and, if requires to do so, against the opposing efforts of other persons.*”<sup>35</sup>

Dapat diartikan secara bebas bahwa individu dengan kepribadian tipe A adalah orang yang sangat agresif, sangat menekankan pencapaian hasil yang lebih dan lebih dalam waktu singkat, dan jika perlu dilakukan, mereka akan cenderung mengesampingkan perasaan orang lain.

Menurut Philip L. Rice “*The Type A person is described as one who is time driven, impatient, insecure of status, highly competitive and aggressive, generally hostile, and incapable of relaxing.*”<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> Ardhini Citrasari, *Hubungan anatara Tipe Kepribadian A dengan Aspek Kepuasan Kerja pada Karyawan PT X suatu Studi di BUMN*, (Depok: Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, 2003).,hal.26.

<sup>36</sup> Philip L. Rice, *Op.Cit.*, hal. 105.

Diartikan secara bebas yaitu orang yang memiliki pola perilaku Tipe A adalah orang yang dikejar waktu, tidak sabaran, merasa khawatir akan statusnya, sangat kompetitif dan agresif, umumnya kasar dan tidak dapat rileks. Philip L. Rice juga menyatakan bahwa “Individu dengan perilaku tipe A lebih menunjukkan gejala stres dibanding individu dengan perilaku tipe B.”<sup>37</sup>

Pada umumnya, menurut Friedman and Ulmer dalam Ross & Altmaier Type A Behaviour Pattern (TABP) atau Kepribadian Tipe A memiliki beberapa karakteristik yang terdapat dalam beberapa komponen sebagai berikut :

*The first is a sense of time urgency. Since Type A's are driven to achieve more and more, the accomplishment must fit less and less time. Thus, Type As often do more than one thing at a time, are impatient while 'wasting time' by mundane activities such as waiting in line or sitting in the car and speak at rapid pace. The second component is aggressive striving: a drive to achieve that ignores the feelings of others and is highly competitive. Type A individuals may be competitive in their work environment, in their family lives and even in their leisure time, a type person who cannot enjoy...The third component is high level of hostility. Type A people may be resentful and suspicious of others and may be angered by people in their environment.*<sup>38</sup>

Atau dapat diartikan secara bebas komponen pertama adalah perasaan diburu waktu, dimana pribadi tipe A merasa ada banyak hal yang harus dicapai sehingga ia cenderung melakukan banyak hal pada waktu yang bersamaan yang sering disebut dengan *multiphasic*. Lebih lanjut, hal ini yang disebabkan oleh sifat pribadi Tipe A yang tidak sabaran. Komponen kedua yaitu bersifat agresif, dimana terdapat dorongan untuk sukses tanpa memperdulikan perasaan orang lain. Selain itu, pribadi tipe A yang sangat kompetitif dan sifat kompetitif ini dapat ditunjukkan dalam lingkungan kerjanya bahkan pada saat santainya. Dan

---

<sup>37</sup> *Ibid.*, hal. 105

<sup>38</sup> Randall R. Ross & Elizabeth M. Altmaier, *Op.Cit.*, hal. 19

komponen ketiga yaitu tingkat permusuhan yang tinggi, di mana pribadi tipe A mudah marah terhadap orang-orang sekitarnya. Selain itu, pribadi tipe A yang sering tidak mempercayai dan menaruh curiga terhadap orang lain.

Seperti halnya yang dikemukakan kembali oleh Keinan dan Koren atas temuan Friedman dan Rosenman "*The two cardiologists observed in their patient an action-emotion complex, which they labeled Type A Behavior Pattern (TABP), characterised by ambitiousness, competitiveness, hostility, and impatience.*"<sup>39</sup>

Dapat diartikan secara bebas bahwa dua pakar kardiologi yang telah menemukan bahwa terdapat reaksi emosi yang kompleks terhadap pasien mereka, yang digolongkan dalam Perilaku Tipe A (TABP) didominasi dengan karakteristik yang ambisius, persaingan, permusuhan dan ketidaksabaran.

Berdasarkan pada pendapat yang dikemukakan oleh Friedman dan Rosenman dalam Cary L Cooper menyatakan bahwa "*Type A Behavior Pattern, behavioral elements of the pattern are said to include: (a) an exaggerated sense of time urgency, (b) excessive competitiveness and striving, and (c) hostility and aggressiveness.*"<sup>40</sup> Dengan pengertian secara bebas, yaitu Perilaku Tipe A terbagi menjadi beberapa elemen diantaranya perasaan diburu waktu, kompetitif dan pencapaian lebih, permusuhan dan bersifat agresif.

Menurut pendapat Ross dan Altmaier bahwa "*Pribadi tipe A lebih rentan terhadap stres karena pandangannya terhadap dunia.*"<sup>41</sup> Pribadi tipe A memiliki dorongan untuk sukses lebih kuat serta memiliki sifat tidak sabar dalam

---

<sup>39</sup> Giora Keinan and Miri Koren, *Teaming up Type As and Bs: The Effects of Group Composition on Performance and Satisfaction*, (Blackwell Publishers: *Applied Psychology: An International Review*, 2002, 51 (3)), hal. 425-445.

<sup>40</sup> Cary L Cooper, dan Roy Payne. *Personality and Stress: Individual Differences in the Stress Process*. (New York: John Wiley & Sons, 1991), hal. 35.

<sup>41</sup> *Ibid.*, hal. 20.

menghadapi kendala yang muncul. Lebih lanjut pribadi tipe A sulit untuk beradaptasi dan menghadapi stres kerja dengan efektif.

Begitupun dengan pendapat yang dikemukakan oleh J. Greenberg & Robert A. Baron bahwa *“Type A behavior pattern is a pattern of behavior involving high levels of competitiveness, time urgency, and irritability.”*<sup>42</sup> Dalam pengertian tersebut secara bebas, Pola Perilaku Tipe A adalah pola perilaku yang terkait dengan tingginya tingkat persaingan, selalu terburu-buru dan seringkali cepat marah.

Menurut Payne dalam Stephen M. Auerbach & Sandra E. Gramling menyatakan bahwa *“Although locus of control and trait anxiety have been intensively studied as general predictors of stress reactions and coping, the Type A behavior pattern has been the trait dimension most closely associated with occupational stress.”*<sup>43</sup>

Dalam hal ini dapat diartikan secara bebas bahwa walaupun *locus of control* dan kegelisahan sangat intensif sebagai prediksi dalam reaksi stres dan *coping*, perilaku tipe A memiliki dimensi sifat yang sangat tertutup dan diasosiasikan dengan stres kerja.

Adapun karakteristik kepribadian tipe A dalam Robert Kreitner & Angelo Kinicki diadaptasi dari M. Friedman & R.H Rosenman antara lain:

1. Berbicara tergesa-gesa; aksentuasi yang meledak-ledak pada kata-kata kunci

---

<sup>42</sup> Jerald Greenberg & Robert A. Baron, *Behaviour in Organizations*, Understanding and Managing the Human Side of Work, (New Jersey: Prentice Hall, 2003), hal. 94.

<sup>43</sup> Stephen, M. Auerbach & Sandra, E. Gramling, *Stress Management Psychological Foundation* (New Jersey : Prentice Hall, Upper Saddle River, 1998),hal 220

2. Selalu tidak sabar terhadap kecepatan berlangsungnya sebagian besar peristiwa (misalnya, merasa terganggu dengan lalu lintas yang bergerak lambat dan orang yang berbicara lambat atau bertindak lambat)
3. Preferensi yang kuat untuk berpikir atau melakukan dua hal secara bersamaan (misalnya, membaca teks ini sambil melakukan sesuatu hal lainnya pada saat bersamaan).
4. Kecenderungan untuk mengubah pembicaraan di sekitarnya menjadi subyek atau tema yang secara pribadi berarti.
5. Kecenderungan untuk menjadwalkan banyak semakin lebih banyak dalam waktu yang lebih sedikit; suatu pemahaman yang kronis akan mendesak waktu
6. Perasaan persaingan dan bukannya kasih sayang pada saat beradapan dengan seorang tipe A yang lain
7. Keyakinan yang pasti bahwa keberhasilan disebabkan oleh kemampuan untuk menyelesaikan hal-hal lebih cepat daripada orang lain<sup>44</sup>

Orang-orang pada tipe A dianggap lebih memiliki kecenderungan untuk mengalami stres kerja yang lebih tinggi, sebab individu menempatkan dirinya sendiri pada suatu tekanan waktu dengan menciptakan suatu batas waktu tertentu untuk kehidupannya. Hasilnya kepribadian ini menghasilkan karakteristik perilaku tertentu. Kontras dengan kepribadian Tipe A adalah Tipe B, yang persis sebaliknya.

Menurut Ino Yuwono bahwa:

Kepribadian dengan tipe A dicirikan sebagai individu yang secara agresif melakukan segala sesuatu, berusaha mencapai lebih banyak dalam waktu cepat, atau bila perlu melawan usaha dan orang lain yang menentang. Kepribadian tipe A memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Bergerak, berjalan dan makan dengan cepat
2. Merasa tidak sabar terhadap banyak hal
3. Berusaha keras untuk berpikir dan melakukan dua hal sekaligus
4. Kurang dapat menerima waktu luang<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Salemba Empat, 2005), hal. 379

<sup>45</sup> Ino Yuwono, *Psikologi Industri & Organisasi*, (Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, 2005), hal. 97-98.

Tipe A beroperasi dalam tingkat stres yang sedang sampai tinggi. Individu tersebut memasukkan dirinya sendiri ke dalam tekanan waktu yang kurang lebih terus-menerus, menciptakan suatu kehidupan dengan tenggat waktu untuk dirinya sendiri. Karakteristik-karakteristik ini menghasilkan beberapa hasil perilaku yang agak spesifik. Sebagai contoh, Tipe A adalah pekerja yang cepat karena mereka menekankan kuantitas lebih dari kualitas.

Dalam posisi manajemen, Tipe A menunjukkan persaingan individu dengan bekerja menghabiskan waktu berjam-jam dan tidak jarang mengambil keputusan yang salah karena terlalu cepat dalam membuat keputusan. Tipe A juga jarang kreatif. Karena kesetiiaannya pada kuantitas dan kecepatan, individu lebih mengandalkan pengalaman masa lalu bila menghadapi suatu masalah. Individu dengan kepribadian tipe A tidak akan mengalokasikan waktu yang perlu untuk mengembangkan solusi yang unik untuk masalah baru. Dan jarang berubah-ubah dalam tanggapannya terhadap tantangan khusus dalam lingkungannya, karena itu perilaku individu mudah diramalkan dibandingkan orang berkepribadian Tipe B.

Ahli lain, Gibson et.,al seperti yang telah dikutip oleh Ardhini, juga mengungkapkan karakteristik kepribadian tipe A secara lebih konkrit, yaitu:

1. Berupaya menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam jangka masa yang singkat;
2. Agresif, berambisi tinggi, kompetitif dan suka memaksa;
3. Bicara secara eksplosif dan sering mendesak orang lain untuk segera menyampaikan maksud mereka;
4. Tidak sabar, tidak suka menunggu karena menganggap hal tersebut sebagai perilaku yang membuang waktunya yang berharga;
5. Sibuk dengan batas waktu (*deadlines*) dan *work oriented* (orientasi kerja)
6. Selalu berada dalam kondisi *struggle* (bersaing) dengan orang lain, obyek-obyek dan kejadian-kejadian lain.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> *Ibid.*, hal.29-30

Menurut Miner *“One stress response pattern that has much attention recently is known as the Type A personality. People with Type A behaviour pattern tend to react to stress by developing problems and diseases of the heart.”*<sup>47</sup>

Hal ini dapat diartikan secara bebas, salah satu respon perilaku yang sering menjadi perhatian dikenal dengan istilah kepribadian tipe A. Orang dengan pola perilaku tipe A cenderung rentan terhadap perkembangan masalah stress dan serangan jantung.

Sama halnya dengan yang dikemukakan oleh Murray Porteous bahwa *“People with Type A personalities are thought to experience stress more and to report stressors more frequently. Components of the concept are anxiety, impatience and irritability and striving for status.”*<sup>48</sup>

Bila diartikan secara bebas bahwa orang dengan kepribadian tipe A lebih banyak mengalami stres dan memperlihatkan frekuensi penyebab stres yang lebih banyak. Komponen dari konsep kepribadian ini antara lain kegelisahan, ketidaksabaran dan cepat marah.

Ricky W. Griffin mengemukakan bahwa :

Individu Tipe A adalah individu-individu yang sangat kompetitif, gila kerja, dan memiliki *sense of time urgency* yang kuat. Individu-individu ini cenderung agresif, kurang sabar, dan sangat berorientasi pada pekerjaan. Mereka sangat bergairah dan ingin meraih sebanyak mungkin dalam waktu secepat mungkin.<sup>49</sup>

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan dapat disimpulkan kepribadian tipe A adalah karakteristik individu yang dapat terlihat dari tingkah

---

<sup>47</sup> John B. Miner, *Industrial Organizational Psychology*, (Singapore: McGraw-Hill, 1992), hal. 160.

<sup>48</sup> Murray Porteous, *Occupational Psychology*, (England: Prentice Hall Europe, 1997), hal. 222.

<sup>49</sup> Ricky W. Griffin, *Manajemen*, Jilid 2 (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2004), hal. 19-20.

laku yang selalu diburu waktu (*a sense of time urgency*), bersifat agresif (*aggressive*), cenderung memiliki rasa permusuhan (*hostility*) dalam pencapaian hasil kerja yang maksimal.

## **B. Kerangka Berpikir**

Kepribadian merupakan sebuah organisasi dinamis di dalam sistem psikis dan fisik individu yang menentukan karakteristik perilaku terhadap lingkungannya. Kepribadian pun mewakili karakteristik individu yang terdiri dari pola-pola pikiran, perasaan dan perilaku yang konsisten. Hal ini bisa dikatakan bahwa kepribadian seseorang sangat menentukan bagaimana seseorang itu bertingkah laku dalam kehidupan sehari-harinya. Termasuk juga di dalamnya bagaimana seseorang bertingkah laku dalam pekerjaannya.

Kompleksitas permasalahan yang terjadi di sekeliling lingkungan pekerjaan sangat mempengaruhi individu dalam menyikapinya. Karyawan dalam hal ini setiap individu dalam perusahaan yang memiliki peran potensial untuk meningkatkan produktifitas perusahaan perlu mendapat perhatian ekstra terlebih dalam aspek psikologis mereka selama bekerja. Dampak permasalahan internal maupun eksternal jika tidak dapat tertangani dengan baik oleh individu dan pihak manajemen perusahaan akan mempengaruhi kondisi psikologis para karyawan yang pada akhirnya akan dapat menimbulkan stres kerja bagi yang bersangkutan.

Stres kerja merupakan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku yang dirasakan oleh individu atas tekanan yang disebabkan oleh lingkungan dimana individu tersebut berada. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai

hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Terdapat dua sumber utama dari stres pada karyawan yaitu faktor yang bersifat organisasi dan faktor yang bersifat non-organisasi. Dalam hal ini faktor yang bersifat non-organisasi yaitu faktor individual, antara lain adalah tipe kepribadian karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dikemukakan di atas, sumber stres kerja adalah interaksi hubungan yang tidak harmonis antara individu yang berkepribadian tipe A dan lingkungan kerjanya dalam organisasi, sehingga menimbulkan stres kerja.

Individu dengan kepribadian tipe A adalah karakteristik individu yang dapat terlihat dari tingkah laku yang selalu diburu waktu (*a sense of time urgency*), bersifat agresif (*aggressive*), cenderung memiliki rasa permusuhan (*hostility*) dalam pencapaian hasil kerja yang maksimal.

Kepribadian yang diasumsikan sangat rentan terhadap stres kerja adalah individu dengan kepribadian tipe A. Tipe A lebih memperlihatkan reaksi emosional ketika dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan. Stres kerja yang tinggi akan sangat memiliki kemungkinan untuk menjadi lebih tinggi bila menimpa pada individu dengan pola kepribadian tipe A, yaitu kepribadian yang digambarkan sebagai serba ingin cepat, tidak sabar, selalu agresif, dan sikap bermusuhan, sehingga sangat rentan terhadap stres kerja.

Stres kerja yang dialami akan mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis seseorang dan pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja yang semakin

menurun. Dengan demikian, kepribadian tipe A pada dasarnya akan memperkuat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Mengingat pentingnya mengetahui sejak dini seberapa besar peran kepribadian tipe A mempengaruhi stres kerja karyawan akan sangat membantu bagaimana sebaiknya menangani kepribadian tersebut untuk bisa mengelola stres kerja dengan lebih baik. Karena semakin mendekati dan dominan karakteristik dari kepribadian tipe A yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh yang bersangkutan. Sebaliknya, semakin sedikitnya karakteristik dari kepribadian tipe A yang dimiliki oleh karyawan maka stres kerja pun akan rendah.

### **C. Pengajuan Hipotesis**

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diajukan suatu rumusan hipotesis sebagai berikut : Diduga terdapat hubungan yang positif antara kepribadian tipe A dengan stres kerja. Maka semakin berperilaku kepribadian tipe A maka semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan. Sebaliknya, semakin tidak menunjukkan perilaku kepribadian tipe A maka semakin rendah stres kerja yang dirasakan karyawan.