

**PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP
STRES KERJA PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**CLARA NATASHA
NIM: 17612304**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

**PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP
STRES KERJA PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

**Nama: CLARA NATASHA
NIM: 17612304**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP
STRES KERJA PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA
TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

Nama : Clara Natasha
NIM : 17612304

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
NIDN. 1021029102/AA

Tubel Agusven, S.T., M.M.
NIDN. 1017087601/Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH TIPE KEPRIBADIAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP
STRES KERJA PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA
TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : Clara Natasha
NIM : 17612304

Telah di Pertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Dua Puluh Dua November Tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Deterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
NIDN. 1021029102 / AA

Satriadi, S.AP., M.Sc
NIDN. 101110891 / Lektor

Anggota,

Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN. 1011088992 / AA

Tanjungpinang, 22 November 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA.
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Clara Natasha
NIM : 17612304
Tahun Angkatan : 2017
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,5
Program Studi/ Jenjang : MANAJEMEN / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Tipe Kepribadian Dan Beban Kerja
Terhadap Stres Kerja Pada Satuan Polisi Pamong
Praja Kota Tanjungpinnag

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 22 November 2021

Penyusun,

Clara Natasha

NIM. 17612304

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kuucapkan kepada ALLAH SWT atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya. Segala syukur kuucapkan kepada-Mu Ya ALLAH SWT, karena sudah menghadirkan orang-orang berarti disekililing saya. Yang selalu memberi semangat dan doa, sehingga skripsi saya ini dapat diselesaikan dengan baik.

*Kupersembahkan karya sederhana ini kepada semua orang yang sangat aku
kucintai dan sayangi:*

- ❖ *Bpk. Nova Elpianto & Ibu Asmiyati terimakasih atas didikan, cerita hidup, serta kasih sayang yang kalian berikan kepadaku sehingga membuatku tegak berdiri sampai titik ini.*

- ❖ *Adikku Alm. Gilang Saini, kakak persembahkan karya sederhana ini khusus untuk adek, terimakasih telah ajarkan kakak arti hidup yang sesungguhnya yang membuat kakak sampai sejauh ini.*

- ❖ *Abang Zamzami terimakasih atas perhatian, kasih sayang, dan terimakasih sudah berada disampingku untuk semuanya.*

HALAMAN MOTTO

“Ketahuilah bahwa rasa syukur merupakan tingkatan tertinggi, dan ini lebih tinggi daripada kesabaran, ketakutan (khauf), dan keterpisahan dari dunia (zuhud).” (Imam al Ghazali)

“Ya Allah, sesungguhnya aku memohon kepada-Mu ilmu yang bermanfaat dan aku berlindung kepada-Mu dari ilmu yang tidak bermanfaat.” (HR. Ibn Hibban)

"The happiness of your life depends upon the quality of your thoughts." (Marcus Aurelius)

*"Kerja keras, kerja cerdas, kerja tuntas, dan kerja ikhlas."
(Sandiaga Uno)*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah subhanahuwata'ala, berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA TANJUNGPINANG”**. Dimana skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata satu pada program studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak – pihak sebagai berikut :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak.,Ak., CA. Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E. M.Si.Ak., CA. Selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E. M.Si.Ak., CA. Selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M. Selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

6. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc Selaku Pembimbing I yang telah turut membimbing, memberikan koreksi dan saran kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
7. Bapak Tubel Agusven, S.T., M.M. Selaku Pembimbing II yang telah membimbing penulis selama penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang yang ikut memberikan ilmu, dukungan dan semangat bagi penulis.
9. Bapak Dr. Ahmad Yani., M.Kes., M.M. Selaku Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Untuk kedua orang tuaku Bapak Nova Elpianto dan Ibu Asmiyati yang senantiasa memberikan dukungan dan doa.
11. Untuk Abang Zamzami atas dukungan dan dorongan semangat hingga terselesaikannya skripsi ini.
12. Untuk Adikku Alm. Gilang Saini tersayang yang telah memberikan kakak semangat dalam penulisan skripsi ini.
13. Untuk Bapak Dr. Edy Rustandi, S.H., M.H dan Bang Dwiki Kritantio, S.H yang telah memberikan motivasi dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
14. Untuk teman – temanku Sdri. Rahayu Tri Sundari, dan lainnya Angkatan 2017 yang namanya tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi penyempurnaan skripsi selanjutnya dan semoga bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Tanjungpinang, 22 November 2021

Penulis

Clara Natasha
NIM 17612304

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
ABSTRAK	xx
ABSTRACT.....	xxi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Batasan Masalah.....	11
1.4 Tujuan Penelitian.....	11
1.5 Kegunaan Penelitian.....	12
1.5.1 Kegunaan Ilmiah	12
1.5.2 Kegunaan Praktisi	12
1.6 Sistematika Penulisan.....	12
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Tinjauan Teori	14
2.1.1 Manajemen.....	14

2.1.1.1	Fungsi Manajemen	14
2.1.1.2	Pentingnya Manajemen	15
2.1.2	Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2.1	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.3	Pengertian Kepribadian	17
2.1.3.1	Tipe Kepribadian	18
2.1.3.2	Karakteristik Kepribadian	21
2.1.3.3	Faktor Yang Mempengaruhi Kepribadian.....	22
2.1.3.4	Indikator Tipe Kepribadian	23
2.1.4	Pengertian Beban kerja	25
2.1.4.1	Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	26
2.1.4.2	Indikator Beban Kerja	28
2.1.5	Pengertian Stres Kerja.....	29
2.1.5.1	Faktor Penyebab Stres Kerja	30
2.1.5.2	Perubahan Kondisi dan Dampaknya pada Stres.....	31
2.1.5.3	Pendekatan Stres Kerja.....	31
2.1.5.4	Cara Mengatasi Stres Kerja.....	32
2.1.5.5	Indikator Stres Kerja	32
2.2	Kerangka Pemikiran	34
2.3	Hipotesis	35
2.4	Penelitian Terdahulu.....	35
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....		39
3.1	Jenis Penelitian	39
3.2	Jenis Data	39

3.3	Teknik Pengumpulan Data	40
3.4	Populasi dan Sampling	41
3.4.1	Populasi	41
3.4.2	Sampel	41
3.5	Definisi Operasional Variabel	42
3.6	Teknik Pengolahan Data	47
3.7	Teknik Analisis Data	48
3.7.1	Uji Kualitas Data	49
3.7.1.1	Uji Validitas	49
3.7.1.2	Uji Reliabilitas	50
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	50
3.7.2.1	Uji Normalitas	50
3.7.2.2	Uji Multikolinearitas	51
3.7.2.3	Uji Heteroskedasititas	51
3.7.2.4	Uji Autokorelasi	52
3.7.3.	Uji Regresi Linear Berganda	52
3.7.4	Uji Hipotesis	53
3.7.4.1	Uji F	53
3.7.4.2	Uji T (T-Test)	54
3.7.4.3.	Uji Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		55
4.1	Hasil Penelitian	55
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	55
4.1.1.1	Sejarah Singkat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang	
		55

4.1.1.2	Struktur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang.....	56
4.1.1.3	Tugas, Pokok dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang.....	57
4.1.2	Analisis Responden.....	70
4.1.2.1	Karakteristik Berdasarkan Umur Responden.....	70
4.1.2.2	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	70
4.1.2.3	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Responden.....	71
4.1.2.4	Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja Responden.....	71
4.1.2.5	Karakteristik Berdasarkan Status Kepegawaian Responden.....	72
4.1.3	Analisis Deskriptif Variabel.....	72
4.1.3.1	Variabel Tipe Kepribadian A.....	73
4.1.3.2	Variabel Tipe Kepribadian B.....	76
4.1.3.3	Beban Kerja.....	79
4.1.3.4	Stres Kerja.....	83
4.1.4	Uji Kualitas Data.....	87
4.1.4.1	Uji Validitas.....	87
4.1.4.2	Uji Reliabilitas.....	89
4.1.5	Uji Asumsi Klasik.....	89
4.1.5.1	Uji Normalitas.....	89
4.1.5.2	Uji Multikolinearitas.....	92
4.1.5.3	Uji Heteroskedasitas.....	93
4.1.5.4	Uji Autokorelasi.....	93
4.1.6	Uji Regresi Linear Berganda.....	94
4.1.7	Uji Hipotesis.....	96

4.1.7.1	Uji F.....	96
4.1.7.2	Uji T (T-Test)	97
4.1.7.3	Uji Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)	98
4.2	Pembahasan	99
4.2.1	Pengaruh Tipe Kepribadian A Terhadap Stres Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang	99
4.2.2	Pengaruh Tipe Kepribadian B Terhadap Stres Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang	100
4.2.3	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang	101
4.2.4	Pengaruh Tipe Kepribadian A, Tipe Kepribadian B, dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang	102
BAB V PENUTUP		104
5.1.	Kesimpulan.....	104
5.2.	Saran	105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1.	Jumlah Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang Tahun 2021	6
Tabel 1.2	Jadwal Kegiatan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang	6
Tabel 1.3	Kegiatan Tindakan Non Yustisi Hukum Protokol Kesehatan Dalam Penegakan Dan Pengendalian Covid-19 Di Kota Tanjungpinang Bulan Desember 2020	7
Tabel 3.1	Jumlah Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang Tahun 2021	41
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	43
Tabel 3.3	Kriteria Bobot Nilai Alternatif Skala Likert	48
Tabel 4.1	Karakteristik Berdasarkan Umur Responden	70
Tabel 4.2	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden	70
Tabel 4.3	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Responden	71
Tabel 4.4	Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja Responden	71
Tabel 4.5	Karakteristik Berdasarkan Status Kepegawaian Responden	72
Tabel 4.6	Jawaban Responden Tipe Kepribadaian A (X1)	73
Tabel 4.7	Jawaban Responden Tipe Kepribadaian B (X2)	76
Tabel 4.8	Jawaban Responden Beban Kerja (X3)	79
Tabel 4.9	Jawaban Responden Stres Kerja (Y)	83
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas	87
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas	89
Tabel 4.12	Hasil Uji One-Sample Kolmogorov - Smirnov Test	90
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinearitas	92
Tabel 4.14	Hasil Uji Autokorelasi	94

Tabel 4.15	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	94
Tabel 4.16	Hasil Uji F (Simultan)	96
Tabel 4.17	Hasil Uji T (Parsial)	97
Tabel 4.18	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	98

DAFTAR GAMBAR

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Gambar 1.1	Rekapitulasi Data Absensi Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang	9
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	34
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	57
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Histogram	91
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas P-Plot	91
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas	93

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	: Tabulasi Data
Lampiran 3	: Hasil Olahan SPSS 22.0
Lampiran 4	: Dokumentasi
Lampiran 5	: Surat Pernyataan Selesai Penelitian
Lampiran 6	: Persentase Plagiat

ABSTRAK

PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA TANJUNGPINANG

Clara Natasha. 17612304. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
clarantsha@gmail.com

Adapun tujuan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari tipe kepribadian A, tipe kepribadian B, dan beban kerja terhadap stress kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Objek dari penelitian ini berupa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 245 orang dan sampel sebanyak 152 orang. teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu *Probability Sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner (angket), studi kepustakaan dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dari variabel tipe kepribadian A dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, Dimana tipe kepribadian A sangat rentan untuk mendapatkan stres dikarenakan tidak mengenal waktu untuk bersantai dan beban kerja yang tinggi dapat memberikan dampak terhadap stres kerja dan sebaliknya. Sedangkan variabel tipe kepribadian B tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Dapat disimpulkan dari hasil yang diperoleh bahwa hipotesis pertama diterima dimana tipe kepribadian A secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hipotesis kedua ditolak, dimana tipe kepribadian B secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hipotesis ketiga diterima, dimana beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, dan hipotesis keempat diterima, dimana tipe kepribadian A, tipe kepribadian B, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang.

Kata Kunci : Tipe Kepribadian A, Tipe Kepribadian B, Beban Kerja, dan Stres Kerja

Dosen Pembimbing :
1. Muhammad Rizki, S.Psi., M.Hsc
2. Tubel Agusven, S.T., M.M.

ABSTRACT

THE EFFECT OF PERSONALITY TYPE AND WORKLOAD ON WORK STRESS AT THE PAMONG PRAJA POLICE UNIT, TANJUNGPINANG CITY

Clara Natasha. 17612304. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
clarantsha@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of personality type A, personality type B, and workload on employee work stress at the Pamong Praja Police Unit, Tanjungpinang City.

The method used in this research is quantitative method. The object of this research is an employee of the Pamong Praja Police Unit, Tanjungpinang City. The population in this study were 245 people and a sample of 152 people. The technique used in sampling is Probability Sampling. Data was collected by means of a questionnaire (questionnaire), literature study and documentation.

The results of this study indicate that partially the variables of personality type A and workload have a significant effect on work stress, where personality type A is very susceptible to stress because it does not know time to relax and a high workload can have an impact on work stress and vice versa. While the personality type B variable has no significant effect on work stress.

It can be concluded from the results obtained that the first hypothesis is accepted where personality type A partially has a significant effect on work stress. The second hypothesis is rejected, where personality type B partially has no significant effect on work stress. The third hypothesis is accepted, where the workload partially has a significant effect on work stress, and the fourth hypothesis is accepted, where personality type A, personality type B, and workload simultaneously affect work stress at the Pamong Praja Police Unit, Tanjungpinang City.

Keywords: Personality Type A, Personality Type B, Workload, and Work Stress

Dosen Pembimbing :
1. Muhammad Rizki, S.Psi., M.Hsc
2. Tubel Agusven, S.T., M.M.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi pada dasarnya merupakan kerja sama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan bersama. Organisasi harus dilaksanakan sesuai dengan tugas yang sudah ditetapkan dan mengacu pada struktur organisasi, agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan efisien, sistematis, positif, dan terkoordinasi dengan baik.

Dalam mencapai tujuannya, baik organisasi formal maupun informal sangat memerlukan berbagai macam sumber daya, mulai dari sumber daya manusia, peralatan, mesin, keuangan dan sumber daya informasi. Setiap sumber daya memiliki tugas dan fungsinya masing-masing, dan sebagai suatu sistem, sumber daya-sumber daya tersebut akan berinteraksi dan saling kerja sama sehingga tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Dengan begitu, sumber daya yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia atau dalam hal ini adalah pegawai.

Pegawai merupakan salah satu hal yang sangat diperhatikan dalam organisasi. Oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal dan produktif. Tujuan suatu organisasi tidak akan dapat terwujud tanpa peran aktif dan kerja sama antar pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki oleh organisasi begitu canggih dan lengkap.

Tujuan sebuah organisasi sangat ditentukan dengan adanya kerja sama antar pegawai yang efektif dan efisien, sehingga mampu menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Namun selain harus memperhatikan koordinasi atau memperhatikan kerja sama antar pegawai, organisasi harus memperhatikan beban kerja untuk mengatasi stress kerja yang dapat dialami oleh pegawai.

Stress merupakan kondisi dimana seseorang yang tidak mampu melakukan suatu pekerjaan yang diluar batas kemampuannya. Menurut Zulkarnaen (2018), Stress dapat dikelompokkan menjadi 2 tipe, yaitu eustress dan distress. Eustress adalah perasaan yang menyenangkan bagi setiap individu, karena mendapatkan penghargaan atau mendapatkan pujian atas dasar prestasi kerjanya yang memuaskan. Tipe stres yang kedua disebut sebagai distress, yaitu perasaan yang tidak menyenangkan bagi setiap individu dan dapat menyebabkan prestasi kerjanya turun.

Stress kerja yang tidak dapat diatasi dengan baik dan cepat, maka dapat menimbulkan dampak negatif dan ketidakmampuan seseorang melakukan interaktif yang positif terhadap lingkungannya. Begitu besarnya pengaruh stres pada pegawai dalam meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, hal ini harus mendapatkan perhatian dari organisasi agar mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Munculnya stres kerja disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kepribadian (Maulina & Lukito, 2020). Kepribadian sangatlah penting bagi setiap pegawai dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, serta untuk melihat bagaimana cara setiap pegawai dalam menangani pekerjaan agar tidak

menimbulkan stres kerja yang dialaminya karena disebabkan oleh pekerjaan. Setiap pegawai memiliki tipe kepribadian yang berbeda dalam menangani dan menghadapi hal tersebut.

Menurut Robbins dan Judge (Maulina & Lukito, 2020) tipe kepribadian memiliki 2 macam penggolongan, yaitu tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B, tipe kepribadian A adalah individu yang memiliki ciri ambisius, selalu menuntut kesempurnaan sehingga waktu untuk bersantai tidak dapat diatasi, sedangkan tipe kepribadian B adalah berbanding sebaliknya. Oleh karena itu, orang yang memiliki tipe kepribadian A cenderung lebih mengalami stress yang tinggi sehingga menuntut diri untuk sesempurna mungkin. Sedangkan orang yang memiliki tipe kepribadian B dapat menyesuaikan diri pada lingkungannya dan dapat mengatasi stress kerja yang dialaminya. Maka dari itu, kepribadian menjadi salah satu faktor yang penting, karena setiap pegawai yang memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja akan memberikan performa yang bagus sehingga tujuan dari organisasi dapat mudah tercapai dan kepribadian menentukan tingkat kualitas pekerjaan. Disamping itu, organisasi juga perlu memperhatikan beban kerja yang dibebankan kepada pegawai.

Beban kerja merupakan suatu keadaan yang dirasakan oleh pegawai ketika pekerjaannya berada diluar kemampuan dan dituntut harus dapat menyelesaikan dalam waktu tertentu. Menurut Kasmarani (2012), Beban kerja merupakan adanya interaksi yang disebabkan oleh tuntutan tugas, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Beban kerja yang dialami oleh pegawai tidak hanya beban kerja saja melainkan beban kerja fisik, mental,

maupun sosial, dikarenakan pekerjaan yang dihadapinya. Apabila memiliki beban kerja yang berlebihan, maka akan berdampak negatif yaitu menimbulkan stres kerja pada pegawai.

Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan kepada semua pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang. Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tujuan terwujudnya profesionalisme aparatur pemerintah daerah. Pembentukan Satuan Polisi Pamong Praja diatur dalam pasal 255 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 sebagaimana terakhir kali diubah dalam Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (“UU Pemda”) yaitu untuk menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman, serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat. Ketertiban dan ketertiban umum pada hakekatnya adalah prasyarat mutlak yang dibutuhkan untuk menjamin kegiatan pembangunan dapat berjalan dengan lancar. Demi menjaga kelangsungan kegiatan pembangunan, maka salah satu kewajiban Kepala Daerah dan Wakil Daerah sebagaimana ditentukan dalam pasal 12 ayat (1) huruf e UU Pemda adalah memelihara ketenteraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat.

Dalam menyelenggarakan ketenteraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat, Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang selalu dihadapkan dengan permasalahan yang berkaitan dengan pelayanan kepada masyarakat, maka dari itu Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang

diharapkan untuk selalu professional dan kualitas kerjanya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, dikarenakan semakin meningkatnya tuntutan tugas yang dihadapi, maka akan meningkatkan beban kerja sehingga memicu stres kerja yang akan dihadapinya.

Saat ini, Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang dalam bekerja masih belum bisa dikatakan optimal, yang artinya masih terdapat kendala-kendala yang dihadapi. Misalnya, Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang saat bertugas dilapangan kerap kali terjadi masalah-masalah dalam masyarakat, yang membuat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang harus bekerja ekstra, seperti penolakan-penolakan terhadap penertiban yang dilakukan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang.

Selain itu juga seringkali adanya perlawanan dari masyarakat terhadap apa yang dilakukan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang. Banyak sekali masyarakat yang melanggar peraturan daerah yang telah diatur (Peraturan Daerah Kota Tanjungpinang No. 7 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Tanjungpinang No.5 Tahun 2015 tentang Ketertiban Umum). Sehingga hal-hal tersebut dapat menjadi pemicu stres pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang sementara Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang harus melaksanakan pekerjaanya.

Tidak hanya itu saja, Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang mengalami kekurangan pada sumber daya aparatur baik dari segi kuantitas maupun kualitas berdasarkan kompetensi, berdampak pada bertambahnya beban kerja bagi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang, dikarenakan

tidak sebanding antara luas wilayah dan jumlah penduduk Kota Tanjungpinang, ditambah lagi setiap pegawai harus siaga 24 jam melakukan penjagaan dan patroli secara bergiliran. Berdasarkan data terkini, jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 245 orang, berikut adalah data jumlah kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang Tahun 2021

No	Keterangan	Jumlah
1	Pegawai PNS Satuan Polisi Pamong Praja	131 orang
2	Pegawai Pol PP Non PNS	114 orang
	Total	245 orang

Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang 2021

Dengan jumlah pegawai yang ada dibandingkan dengan luas wilayah dan jumlah penduduk kota Tanjungpinang, terlihat bahwa dengan jumlah pegawai yang ada tersebut tidak memadai untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, karena setiap pegawai memiliki beban kerja dan waktu kerja yang tinggi.

Tabel 1.2
Jadwal Kegiatan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang

No	Kegiatan	Waktu
1	Patroli Pagi	07.00 WIB – 14.00 WIB
2	Patroli Pelayanan Wanita	07.00 WIB – 14.00 WIB
3	Patroli Siang	14.00 WIB – 19.00 WIB
4	Patroli Malam	19.00 WIB – 07.00 WIB
5	Lepas Dinas	-
6	Off	-

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang 2021

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa pegawai bekerja berdasarkan shift yang sudah ditentukan. Untuk melakukan kegiatan patroli, tim dibagi menjadi 7 regu ditambah dengan regu pariwisata dan pelayanan wanita, 1 regu terdiri dari 9 orang dari masing-masing regu. Akan tetapi, para pegawai tidak hanya melakukan patroli saja melainkan mengikuti kegiatan lainnya. Contohnya ketika pegawai sudah melakukan kegiatan patroli malam selama 12 jam mulai dari jam 19.00 WIB s.d. 07.00 WIB dan ketika mendapatkan hari lepas dinas dan off, pegawai tersebut tetap melakukan pengamanan seperti kegiatan razia masker yang dilakukan pada bulan Desember 2020.

Tabel 1.3
Kegiatan Tindakan Non Yustisi Hukum Protokol Kesehatan Dalam
Penegakan Dan Pengendalian Covid-19 Di Kota Tanjungpinang Bulan
Desember 2020

Tanggal	Waktu	Lokasi
01	P	Depan Hotel CK
02	P	Pamedan
03	P	Pinang Food, Jl. Gatot Subroto KM.5
04	P	SMA4
04	M	Pelaku usaha
05	P	Kosgoro
06	S	Kantor Arsip
07	P	Kantor PLN
08	P	Pamedan
08	M	Kedai KOI/THM
09	P	Dendang Ria
10	P	Trend Shop
10	M	KM.9 (Depan Kimia Farma)
11	P	KM.9
12	P	Pinang Food
12	M	Kedai KOI/THM
13	P	Kel. TPI Kota
14	P	Jembatan Dompok
14	M	Ganet
15	P	Kantor Kosgoro
16	P	Gedung Daerah

16	M	Rimba Jaya
17	P	Jl. MT. Hayono KM.3
18	S	Dendang Ria
19	P	Lapangan Pamedan
20	S	Jl. H. Agus Salim Hal. Mako SATPOL PP

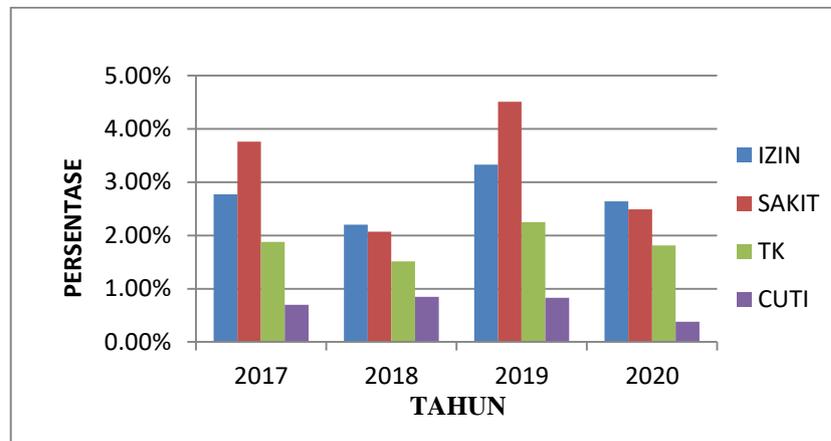
Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang 2021

Dimana ini menunjukkan bahwa pegawai mengalami beban kerja dan waktu kerja yang berlebihan sehingga dapat memicu stres kerja pada pegawai. Hal ini disebabkan oleh tidak sebandingnya tuntutan beban kerja dengan jumlah pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang. Beban kerja dan waktu kerja yang berlebihan menurut Robbins dan Judge (Purwanti & Nurhayati, 2016) merupakan indikator dari stres kerja.

Berdasarkan hasil wawancara prapenelitian bahwa diantara beberapa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang banyak yang mengalami stres dalam bekerja disebabkan oleh permasalahan diatas. Stres yang dialami oleh pegawai antara lain membuat pekerjaan tidak maksimal, mood dari pegawai menjadi tidak baik pada saat jam kerja, dan bekerja menjadi terasa bosan dan jenuh.

Menurut Schultz (Aristantya Dewi & Wibawa, 2016) bahwa dampak dari stres kerja meliputi, sakit kepala, pusing, pening, tekanan darah naik, serangan jantung, lelah, sedih, depresi, mudah menangis, mudah tersinggung, kehilangan kepercayaan kepada orang lain, serta meningkatnya frekuensi absensi. Dilihat dari data rekapitulasi absensi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang yang mana menunjukkan tingkat persentase absensi.

Gambar 1. 1
Rekapitulasi Data Absensi Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota
Tanjungpinang Tahun 2017-2020



Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang 2021

Diketahui data diatas, persentase absensi yang terdiri dari izin, sakit, tanpa keterangan, dan cuti. Pada tahun 2017 sampai tahun 2019 persentase absensi memiliki angka yang cukup tinggi, sedangkan pada tahun 2020 persentase absensi mengalami penurunan yang disebabkan adanya kebijakan dari Pemerintah yaitu *Work From Home* (WFH) sehingga pegawai dapat bekerja dari rumah.

Akan tetapi, dari hasil wawancara prapenelitian terdapat juga pegawai yang tidak mengalami stres dalam bekerja dengan mempunyai pendapat yaitu apabila dalam menjalankan pekerjaan dengan sepenuh hati dan sesuai aturan maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik tanpa merasakan stres dalam bekerja. Maka dari itu, setiap pegawai memiliki kepribadian yang berbeda-beda dalam menyikapi permasalahan yang ada, sehingga tidak semua pegawai mengalami stres dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat Robbins dan Judge (Maulina & Lukito, 2020) tipe kepribadian memiliki 2 macam penggolongan, yaitu tipe kepribadian A dan tipe

kepribadian B, dimana dalam penelitian ini terdapat pegawai yang memiliki ciri-ciri dari tipe kepribadian A yaitu mengalami stres yang disebabkan oleh banyaknya beban kerja yang dialaminya, dan juga terdapat pegawai yang berkepribadian tipe B dimana ia tidak merasakan stres dalam bekerja. Setiap pegawai pasti mempunyai karakteristik yang berbeda satu dengan lainnya, sehingga dalam menghadapi berbagai tekanan yang disebabkan tugas dan tanggung jawab yang banyak juga akan berbeda pula. Dari hal tersebut diatas, maka penulis berasumsi bahwa kepribadian tipe A lebih rentan akan mengalami stres kerja dibanding dengan kepribadian tipe B.

Dengan dijabarkan permasalahan yang muncul pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang, maka peneliti merasa perlu di teliti lebih lanjut **“PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DAN BEBAN KERJA PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA TANJUNGPINANG”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan, maka peneliti dapat mengidentifikasi rumusan masalah, sebagai berikut:

1. Apakah tipe kepribadian A dapat mempengaruhi stres kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang?
2. Apakah tipe kepribadian B dapat mempengaruhi stres kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang?

3. Apakah beban kerja dapat mempengaruhi stres kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang?
4. Apakah tipe kepribadian A, tipe kepribadian B, dan beban kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi stres kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam, maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi sebagai berikut :

1. Pada variabel tipe kepribadian digunakan tipe kepribadian menurut Robbins dan Judge (Maulina & Lukito, 2020) yaitu tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B.
2. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai baik PNS maupun Non PNS pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh dari tipe kepribadian A, tipe kepribadian B, dan beban kerja terhadap stress kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

- a. Penelitian ini diharapkan menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang tipe kepribadian A, tipe kepribadian B, beban kerja dan stres kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang.
- b. Sebagai salah satu referensi bagi kepentingan ilmuan dalam mengatasi yang sama atau terkait dimasa yang akan datang.
- c. Sebagai sumbangan pemikiran yang akan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

1.5.2 Kegunaan Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan bagi pihak Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang untuk bisa dijadikan acuan rekrutmen para pegawai baru di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang.

1.6 Sistematika Penulisan

Guna memberikan gambaran secara sistematis mengenai pembahasan penelitian ini, penulis membagi dalam beberapa bab dan beberapa sub bab yang masing-masing merupakan satu kesatuan, maka penulisan dalam menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menggambarkan mengenai fenomena yang akan dibahas dalam penelitian ini yang meliputi latar belakang,

identifikasi masalah, perumusan masalah, batasan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dibahas teori-teori yang dimiliki relevansi yang akan dipakai sebagai acuan berbagai masalah yang telah ditemukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian dan analisis data hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Merupakan bab yang berisikan kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil akhir penelitian dan pembahasan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

Menurut Terry (Larasati, 2018) manajemen adalah proses menggunakan ilmu dan seni untuk membedakan rencana, organisasi, dan mempromosikan implementasi dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Lie (Larasati, 2018) manajemen adalah sebagai ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengawasan sumber daya manusia dan alam, terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Menurut Nickels, McHugh dan McHugh (Jurdi, 2018) manajemen terdiri dari 4 fungsi, yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*) upaya yang dilakukan diawal dalam menentukan strategi dan taktik demi mencapai target dan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*) proses tentang bagaimana strategi dan taktik yang sudah direncanakan dapat bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.
3. Pengimplementasian (*Directing*) proses implementasi program yang dilakukan oleh seluruh pihak dalam organisasi dengan kesadaran dan produktivitas yang tinggi.
4. Pengendalian (*Controlling*) proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai target yang diharapkan.

2.1.1.2 Pentingnya Manajemen

Menurut Jurdi (2018), terdapat 3 alasan utama manajemen sangat diperlukan, antara lain:

1. Agar tujuan tercapai. Manajemen diperlukan dan dibutuhkan dalam organisasi demi mencapai tujuan.
2. Sebagai menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan. Manajemen dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan, sasaran, dan kegiatan yang berkaitan dalam organisasi.
3. Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Organisasi dapat diukur dengan melihat efisiensi dan efektivitas.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan,

dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017).

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Karena itu tujuan umum bagian manajemen sumber daya manusia untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka maupun jangka panjang (Fahmi, 2017).

Dapat kita simpulkan pengertian manajemen sumber daya manusia dari beberapa para ahli diatas yaitu bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu aktivitas yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan untuk mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan efisien.

2.1.2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Jurdi (2018), tujuan dari manajemen sumber daya manusia terdiri dari 4, sebagai berikut:

1. Tujuan sosial yaitu upaya organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan organisasional yaitu sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan fungsional yaitu untuk mempertahankan kontribusi manajemen sumber daya manusia sesuai kebutuhan organisasi.
4. Tujuan individual yaitu tujuan pribadi dari tiap organisasi organisasi yang hendak dicapai melalui kegiatannya dalam organisasi.

Menurut Schuler (Sutrisno, 2020) manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, sebagai berikut:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas.
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek aspek legal.

2.1.3 Pengertian Kepribadian

Menurut Feist dan Feist (Purwanti & Nurhayati, 2016) secara umum kepribadian (*personality*) adalah satu pola watak (*traits*) yang relatif permanen, dan sebuah karakter unik yang memberikan konsistensi sekaligus individualitas bagi perilaku seseorang.

Menurut Robbins dan Judge (Maulina & Lukito, 2020) Kepribadian merupakan sebagai organisasi dinamis dalam sistem psikologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya.

Menurut Djatmiko (2016), Tipe kepribadian adalah organisasi yang dinamis dalam diri seseorang, sistem mental-fisiknya menentukan respons yang berbeda terhadap lingkungan.

Menurut Sunyoto (2013), Kepribadian merupakan sistem psikologi yang dimiliki individu untuk berinteraksi dengan pihak lain maupun lingkungannya.

Dari pendapat beberapa para ahli diatas, dapat kita simpulkan bahwa kepribadian adalah suatu karakteristik pikiran, perasaan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh individu untuk menyesuaikan dirinya pada lingkungan sekitar.

2.1.3.1 Tipe Kepribadian

Tipe kepribadian adalah karakteristik individu dan caracara bertingkah laku yang dipakai dalam berorganisasi serta bentuk-bentuknya, menunjukkan penyesuaian individu yang unik pada lingkungan sekitarnya (Saputra, C., Wahyuni, I., & Jayanti, 2017).

Menurut Saputra Chilvy, Ida Wahyuni (2017), terdapat beberapa macam penggolongan tipe kepribadian antara lain:

1. Tipe Kepribadian A adalah suatu corak atau pola perilaku dimana individu memiliki kebiasaan yang relative tetap dalam menanggapi suatu lingkungan disekelilingnya berupa suatu aksi dan emosi yang bersifat terbuka.
2. Tipe kepribadian B adalah suatu corak perilaku dimana individu memiliki kebiasaan yang relatif tidak tetap dalam menanggapi lingkungan sekelilingnya.

Menurut Robbins dan Judge (Purwanti & Nurhayati, 2016) tipe kepribadian dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Tipe Kepribadian A

Orang yang memiliki tipe kepribadian A mempunyai ciri-ciri, sebagai berikut :

1. Selalu bergerak, berjalan dan makan dengan cepat.

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

Individu yang cenderung memiliki tipe kepribadian ini dapat mengalami stress kerja tinggi, sebab memiliki rasa obsesi yang tinggi sehingga menuntut diri sendiri harus sempurna dalam melakukan pekerjaan tertentu.

2. Tipe Kepribadian B

Orang yang memiliki tipe kepribadian B mempunyai ciri-ciri, sebagai berikut :

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

Individu yang memiliki tipe kepribadian ini cenderung lebih santai dan tidak tertekan dalam mengerjakan sesuatu tidak seperti tipe kepribadian A.

Menurut Friedman dan Rosenman (Afzal et al., 2018) menyatakan bahwa tipe kepribadian terdiri dari dua yaitu tipe A dan tipe B. Dapat diketahui bahwa orang Tipe A ingin mencapai lebih banyak hal sedikit waktu, memiliki cita-cita tinggi, sangat kompetitif, kerja keras, tidak suka adanya kegagalan dan mengukur keberhasilan mereka dari segi kualitas serta memiliki risiko tinggi penyakit jantung. Sedangkan orang tipe B orang menjadi kurang kompetitif, lebih santai dan berisiko stres lebih rendah.

Menurut Glazer (Afzal et al., 2018) tipe kepribadian terbagi menjadi tiga antara lain tipe A, tipe B, dan tipe AB, sebagai berikut:

1. Tipe A yaitu seseorang yang memiliki gaya perilaku lebih cenderung ke stres berat dikarenakan karakteristik tipe A adalah menjadi kompetitif, selalu terburu-buru, agresif, melakukan banyak hal pada saat bersamaan, mengabaikan tanda-tanda stres, tidak sabar dan bergerak cepat.
2. Tipe B seseorang yang tingkah laku umumnya lebih santai dan dapat mengatasi tekanan yang ada.
3. Tipe AB Orang dengan perilaku tipe AB memiliki kualitas tipe A dan tipe B dan mereka juga memiliki kecenderungan untuk masuk ke dalam kategori perilaku tipe A.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa orang yang memiliki tipe kepribadian A adalah seseorang yang memiliki gaya perilaku seperti bergerak cepat, tidak dapat mengatasi waktu, dan lainnya, dengan begitu sulit untuk menyesuaikan diri pada lingkungan, sedangkan orang yang memiliki

tipe kepribadian B yaitu orang yang mudah bergaul, lebih santai, dan tidak pernah merasa tertekan sehingga mudah untuk menyesuaikan diri pada lingkungan.

2.1.3.2 Karakteristik Kepribadian

Menurut Hurlock (Syamsu Yusuf, 2013) bahwa karakteristik penyesuaian yang sehat atau kepribadian yang sehat ditandai dengan:

a. **Mampu Menilai Diri Secara Realistik**

Individu yang kepribadiannya sehat mampu menilai diri apa adanya, baik kelebihan maupun kelemahannya.

b. **Mampu Menilai Situasi Secara Realistik**

Individu dapat menghadapi situasi atau kondisi kehidupan yang dialaminya secara realistis dan mau menerimanya secara wajar.

c. **Mampu Menilai Prestasi Yang Diperoleh Secara Realistik**

Individu dapat menilai prestasinya secara realistis dan mereaksinya secara rasional.

d. **Menerima Tanggung Jawab**

Individu yang mempunyai keyakinan terhadap kemampuannya untuk mengatasi masalah-masalah kehidupan yang dihadapinya.

e. **Kemandirian**

Individu memiliki sifat mandiri dalam cara berpikir dan bertindak, mampu mengambil keputusan, mengarahkan, dan mengembangkan diri.

f. **Dapat Mengontrol Emosi**

Individu merasa nyaman dengan emosinya.

g. Berorientasi Tujuan

Individu dapat merumuskan tujuan berdasarkan pertimbangan secara matang, tidak atas dasar paksaan dari luar.

h. Berorientasi Keluar

Individu yang sehat memiliki orientasi keluar yang bersifat respek, empati, dan bersifat fleksibel dalam berpikir.

i. Penerimaan Sosial

Individu dinilai positif oleh orang lain, mau berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosial, dan memiliki sikap bersahabat dalam berhubungan dengan orang lain.

j. Memiliki Filsafat Hidup

Individu mengarahkan hidupnya berdasarkan filsafat hidup yang berakar dari keyakinan agama yang dianutnya.

k. Berbahagia

Individu yang sehat, situasi kehidupannya diwarnai kebahagiaan.

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepribadian

Menurut Yusuf (2013), secara garis besar ada 2 faktor utama yang mempengaruhi perkembangan kepribadian, yaitu:

a. Faktor Genetika (Pembawaan)

Menurut Cattell (Syamsu Yusuf, 2013) mengemukakan bahwa kemampuan belajar dan penyesuaian diri individu dibatasi oleh sifat-sifat yang inheren dalam organisme individu itu sendiri.

b. Faktor Lingkungan (Environment)

Faktor lingkungan yang mempengaruhi kepribadian diantaranya keluarga, kebudayaan dan sekolah.

1. Keluarga

Keluarga dipandang sebagai penentu utama pembentukan kepribadian. Keluarga juga sebagai lembaga yang dapat memenuhi kebutuhan insani (manusiawi), terutama bagi pengembangan kepribadiannya dan pengembangan ras manusia.

2. Kebudayaan

Menurut Kluckhohn (Syamsu Yusuf, 2013) bahwa kebudayaan meregulasi (mengatur) kehidupan kita dari mulai lahir sampai mati, baik disadari maupun tidak disadari.

3. Sekolah

Lingkungan sekolah dapat mempengaruhi kepribadian seorang anak. Sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak terutama untuk kecerdasannya.

2.1.3.4 Indikator Tipe Kepribadian

Menurut Boeree (Maulina & Lukito, 2020) indikator yang mempengaruhi tipe kepribadian, sebagai berikut :

1. *Activity*, yaitu yang berkaitan dengan faktor aktivitas.
2. *Sociability*, yaitu kemampuan bermasyarakat.
3. *Risk taking*, yaitu pengambilan resiko.
4. *Impulsiveness*, yaitu memperturutkan suara hati.

5. *Expressiveness*, yaitu kemampuan untuk menyatakan atau mengungkapkan perasaan- perasaan cinta, benci, sedih, marah, atau takut secara terbuka dan dapat diamati.
6. *Reflectiveness*, yaitu memikirkan atau membayangkan.
7. *Responsibility*, yaitu tanggung jawab

Menurut Robbins dan Judge (Purwanti & Nurhayati, 2016) indikator tipe kepribadian terdiri dari dua, sebagai berikut:

1. Tipe Kepribadian A

Orang yang memiliki tipe kepribadian A mempunyai ciri-ciri, sebagai berikut :

- a. Selalu bergerak, berjalan dan makan dengan cepat.
- b. Merasa tidak sabar dengan nilai di mana kebanyakan kejadian terjadi.
- c. Berjuang untuk berpikir atau melakukan dua hal atau lebih secara terus menerus.
- d. Tidak dapat mengatasi waktu untuk bersantai.
- e. Terobsesi dengan angka-angka; kesuksesan diukur dengan cara seberapa banyak hasil yang telah dicapai.

2. Tipe Kepribadian B

Orang yang memiliki tipe kepribadian B mempunyai ciri-ciri, sebagai berikut :

- a. Tidak pernah merasa tertekan dengan perasaan terburu-buru karena keterbatasan waktu, dengan ketidaksabaran yang selalu menyertai.

- b. Merasa tidak perlu memperlihatkan atau mendiskusikan keberhasilan mereka kecuali dalam keadaan yang terpaksa, karena adanya permintaan dari situasi yang ada.
- c. Bermain untuk bersenang-senang dan bersantai, dibandingkan memperlihatkan superioritas mereka dengan pengorbanan yang seperti apapun.
- d. Dapat bersantai tanpa merasa bersalah.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan indikator dari menurut Robbins dan Judge (Purwanti & Nurhayati, 2016) yang terdapat dua indikator yaitu tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B.

2.1.4 Pengertian Beban kerja

Menurut Dhania (Maulina & Lukito, 2020) Beban kerja adalah suatu kelompok atau kegiatan ganda harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu oleh unit organisasi atau personel yang bertugas.

Menurut Gopher & Doncin (Rizky & Afrianty, 2018) Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat mereka keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi, saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan bisa menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu, apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil bekerja pada tingkat diharapkan itu, telah ada adalah kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dipilih.

Menurut Moekijat (Sudrajat, N. A., Afrianty, 2019) Beban kerja merupakan volume hasil pekerjaan atau catatan hasil pekerjaan yang dapat

menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan pada suatu bagian tertentu.

Menurut Munandar (Kusuma & Soesatyo, 2014) Beban kerja adalah tugas yang diberikan oleh karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja yang selanjutnya dapat dibagi menjadi 2 kategori yaitu beban kerja kuantitatif dan kualitatif.

Menurut Kasmarani (2012), Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana hal itu dijadikan tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi pekerja.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tuntutan tugas-tugas yang harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4.1 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Hariyono, dkk (Agastya & Satrya, 2018) Beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut:

1. Penangan pekerjaan dengan baik, yaitu dapat dilihat dari bagaimana tanggapan responden dalam menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu.
2. Penerimaan informasi sesuai target, yang dilihat dari responden dalam menerima informasi secara tepat.
3. Pengambilan keputusan di tempat kerja, yaitu adanya respon dari responden terhadap pengambilan keputusan yang tepat di tempat kerja.
4. Waktu penyelesaian tugas, yaitu bagaimana cara responden menanggapi pekerjaan yang sesuai dengan lingkungan kerja yang telah dikuasai.

5. Standar kerja yang sesuai, dengan adanya tanggapan dari responden dalam mengambil keputusan yang layak dan tepat di tempat kerja.

Menurut Utomo (Hermawati & Selatan, 2021) Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Banyaknya pekerjaan,
2. Target kerja,
3. Kebosanan,
4. Kelebihan kerja,
5. Tekanan kerja.

Menurut Suwatno 2016, faktor yang mempengaruhi beban kerja terdiri dari faktor lingkungan fisik dan lingkungan psikis.

1. Faktor lingkungan fisik, adalah lingkungan pekerja itu sendiri. Kondisi fisik dilingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan realita kerja yang meliputi antara lain rancangan ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja dan lainnya.
2. Faktor lingkungan psikis, faktor ini sangat berkaitan dengan hubungan sosial dan keorganisasian, sehingga dapat memberikan dampak yang positif maupun negatif. Menurut Keith Davis (Suwatno, 2016) ada beberapa kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang antara lain, pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk, perselisihan antar pribadi dan kelompok, dan lainnya.

2.1.4.2 Indikator Beban Kerja

Menurut Mansour dan Tremblay (Maulina & Lukito, 2020) dengan menggunakan skala ukur Job Content Questionnaire (JCQ). JCQ merupakan alat untuk mengukur karakter psikologis dari pekerjaan, yaitu:

1. Tuntutan psikologi yaitu suatu keadaan ketidakseimbangan antara persepsi individu terhadap tuntutan atas diri sendiri (yang berhubungan dengan pekerjaan) dan kemampuannya untuk mengatasi tuntutan-tuntutan tersebut.
2. Ambiguitas peran yaitu ketika karyawan tidak mempunyai informasi atau pengetahuan yang cukup jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas.
3. Konsentrasi yaitu sumber kekuatan pikiran dan bekerja berdasarkan daya ingat dan lupa dimana pikiran tidak dapat bekerja untuk lupa dan ingat dalam waktu yang bersamaan.
4. Gangguan mental kerja yaitu suasana hati atau perasaan yang diterima seseorang yang terus tertekan atau kehilangan minat dalam beraktivitas.

Menurut Koesomowidjojo (Ahmad et al., 2019) Beban kerja memiliki indikator yang terdiri dari sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan.
2. Penggunaan waktu.
3. Target yang harus dicapai.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan indikator menurut Mansour dan Tremblay (Maulina & Lukito, 2020) dengan menggunakan skala ukur Job Content Questionnaire (JCQ).

2.1.5 Pengertian Stres Kerja

Menurut Velnampy dan Aravinthan (Purwanti & Nurhayati, 2016) stres kerja merupakan pola respon emosional, kognitif, perilaku dan psikologis terhadap aspek yang tidak menguntungkan dan berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan stress kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya (Fahmi, 2017).

Menurut Mangkunegara (2017), stress kerja merupakan rasa tekanan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan. Stress kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan reaksi fisik dan emosional yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan karyawan (Saputra, C., Wahyuni, I., & Jayanti, 2017).

Menurut Kreitner dan Kinicki (Kusuma & Soesatyo, 2014) stres dianggap sebagai respons adaptif yang dipengaruhi oleh karakteristik individu dan atau proses psikologis (misalnya, akibat dari perilaku, situasi, atau peristiwa eksternal yang menimbulkan kebutuhan fisik dan / atau psikologis pada orang).

Menurut Robbins dalam Benyamin Molan (Sudrajat, N. A., Afrianty, 2019) menyatakan stres kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari

interaksi antara manusia dengan pekerjaan yang ditandai dengan perubahan artifisial yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normalnya.

Dari pengertian dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang dapat mempengaruhi fisik, jiwa, pikiran kepada diri seseorang dengan diluar kemampuannya.

2.1.5.1 Faktor Penyebab Stres Kerja

Penyebab stress yang dialami oleh seseorang dibagi menjadi 2 (dua) faktor (Fahmi, 2017), yaitu:

1. Stres tekanan dari dalam (*internal factor*)

Stres yang berasal dari dalam diri individu antara lain usia, kondisi fisik dan tipe kepribadian individu.

2. Stres tekanan dari luar (*external factor*)

Stress yang berasal dari luar diri individu antara lain lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja.

Menurut Lemyre dan Tessier dalam Mansour dan Tremblay (Sudrajat, N. A., Afrianty, 2019) ada dua alasan terjadinya stress kerja, yaitu :

1. Lingkungan, keberadaan lingkungan sosial juga akan mempengaruhi tekanan kerja karyawan. Dimana ada dukungan sosial untuk mendorong seseorang bekerja, jika tidak ada faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi.
2. Individu, faktor personal juga mempengaruhi tekanan karyawan. Diantara faktor personal tersebut, kepribadian seseorang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap tekanan karyawan. Karakter

seseorang akan menentukan mudah tidaknya seseorang berada di bawah tekanan.

2.1.5.2 Perubahan Kondisi dan Dampaknya pada Stres

Perubahan kondisi dan dampak stres yang dialami seseorang (Fahmi, 2017), antara lain:

1. Berkurangnya kemampuan untuk berpikir fokus, seseorang yang mengalami stress daya pikirnya akan menurun sehingga ia tidak bisa berkonsentrasi terhadap satu hal.
2. Hilangnya nafsu makan, stres memberikan nafsu makan pada individu berkurang dari yang favorit menjadi tidak menyukainya.
3. Penurunan produktivitas organisasi, stres sangat mempengaruhi kegagalan atau suksesnya suatu organisasi yang dilakukan oleh para karyawan terutama karyawan yang mempunyai tingkat stres yang kerja yang tinggi.

2.1.5.3 Pendekatan Stres Kerja

Ada empat pendekatan terhadap stres kerja (Mangkunegara, 2017), yaitu:

1. Pendekatan Dukungan Sosial, yaitu pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan social kepada karyawan.
2. Pendekatan Melalui Meditasi, yaitu pendekatan ini dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi.
3. Pendekatan Melalui *Biofeedback*, yaitu pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis dengan bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog.

4. Pendekatan Kesehatan Pribadi, yaitu pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelumnya terjadinya stres.

2.1.5.4 Cara Mengatasi Stres Kerja

Ada tiga pola dalam mengatasi stres (Mangkunegara, 2017), sebagai berikut:

1. Pola Sehat, yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
2. Pola Harmonis, yaitu pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan.
3. Pola Patologis, yaitu pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis.

2.1.5.5 Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (Purwanti & Nurhayati, 2016) ada tiga dimensi sumber stres kerja yaitu:

1. Konflik Kerja

Konflik kerja adalah ketidaksepakatan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu organisasi karena mereka harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama dan memiliki status, tujuan, nilai, dan konsep yang berbeda

2. Beban Kerja

Dalam hal ini karena tingkat pekerjaan yang tinggi, karyawan dihadapkan pada banyak tugas yang harus diselesaikan, dan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

3. Waktu Kerja

Pekerja dituntut untuk segera menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan, akibatnya karyawan akan merasa dikejar waktu ketika mencapai tujuan kerjanya.

Menurut Enshassi (Maulina & Lukito, 2020), ada beberapa indikator yang dapat mengukur tingkat stress sebagai berikut :

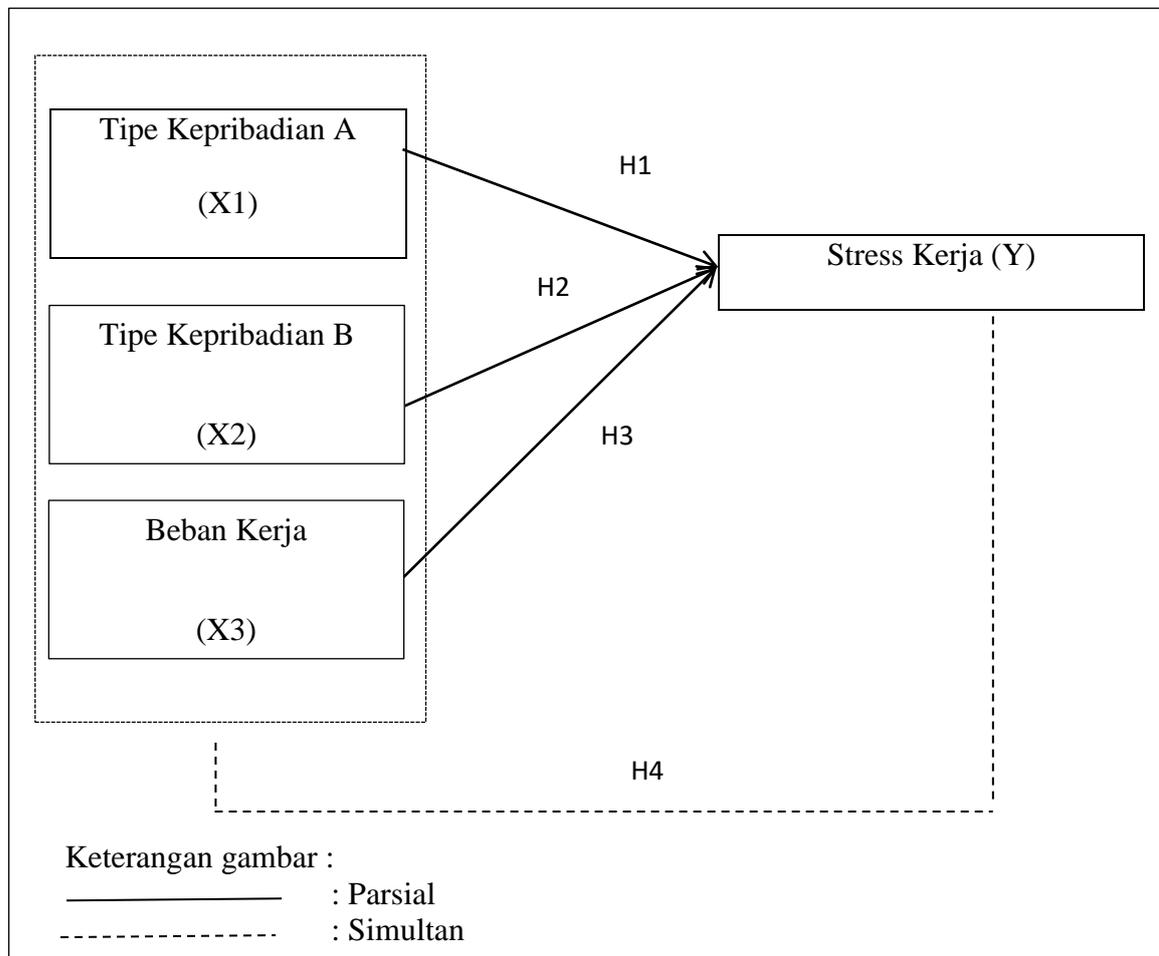
1. Stres kerja yang disebabkan oleh organisasi (gaji, jumlah pegawai, komunikasi).
2. Stres kerja yang disebabkan oleh tugas (durasi bekerja, beban kerja, ambiguitas peran).
3. Stres kerja yang disebabkan oleh individu (dukungan dari pimpinan, dukungan hubungan antar rekan kerja).
4. Stres kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja sekitar, seperti: kenyamanan lingkungan kerja, pencahayaan, keamanan lingkungan kerja.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan indikator menurut Enshassi (Maulina & Lukito, 2020) yaitu stres yang disebabkan oleh organisasi, tugas, individu dan lingkungan kerja sekitar.

2.2 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terdiri dari beberapa variabel yaitu: Tipe Kepribadian A (X1), Tipe Kepribadian B (X2), dan Beban Kerja (X3) sebagai variabel independen (bebas) dan Stress Kerja (Y) sebagai variabel dependen (terikat). Untuk menjelaskan hubungan antara variabel tersebut diatas, maka digambarkan model penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2021)

2.3 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitiann sebagai berikut :

H1 : Diduga tipe kepribadian A (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap stres kerja (Y) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang.

H2 : Diduga tipe kepribadian B (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap stres kerja (Y) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang.

H3 : Diduga beban kerja (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap stres kerja (Y) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang.

H4 : Diduga adanya pengaruh dari tipe kepribadian A, tipe kepribadian B, dan beban kerja terhadap stres kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang.

2.4 Penelitian Terdahulu

1. Jurnal Nasional

Menurut Muslihati et al. (2017), dengan judul Analisis Tingkat Stres Kerja dan Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Pegawai BPBD Kota Cilegon. Metode yang digunakan adalah pendekatan *cross sectional* dengan penelitian deskriptif analitik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Cilegon yaitu berjumlah 19 orang. Hasil dari penelitian ini adalah kepribadian tipe A, penilaian diri, pencahayaan, konflik peran, ketaksaan peran, konflik interpersonal, kurangnya kontrol, kurangnya kesempatan kerja, jumlah beban kerja, variasi

beban kerja, kemampuan yang tidak digunakan, tuntutan mental, faktor dukungan sosial dengan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Menurut Haryanti (2018), dengan judul Analisis Stres Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Di Kabupaten Sukoharjo. Jenis penelitian observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian semua petugas satuan polisi pamong praja dan sampel sejumlah 50 orang dengan teknik sampling simple random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Product Moment Pearson*. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara beban kerja dengan stres kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Sukoharjo.

Menurut Purwanti & Nurhayati (2016), dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja Dan Perilaku Kewargaan (Studi Pada Karyawan Klinik Laboratorium Prodia Cabang Menteng, Jakarta). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Klinik Laboratorium Prodia cabang Menteng, sebanyak 50 karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan, namun iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Kepribadian tipe A berpengaruh positif terhadap stres kerja, sedangkan kepribadian tipe B tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Kepribadian tipe A tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan, sedangkan kepribadian tipe B

tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan. Terakhir, stres kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan.

Menurut Giu (2013), dengan judul *Pengaruh Desain Organisasi Dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Balai Diklat Keagamaan Manado*. Metode penelitian menggunakan teknik asosiatif dengan statistik uji regresi dan korelasi berganda. Jumlah populasi yaitu 70 dan semuanya dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara desain organisasi dengan stres kerja pegawai. Terdapat pengaruh antara tipe kepribadian A dengan stres kerja pegawai. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara tipe kepribadian B dengan stres kerja pegawai.

2. Jurnal internasional

Menurut Shaiful Kahar & Wee (2020), dengan judul *Personality Types, Perceived Job-Related Stress and Coping Strategies Among Hotel Front Line Employees*. Sampel untuk penelitian ini adalah 326. Subjek penelitian adalah Departemen Sumber Daya Manusia. Hasil dari penelitian ini adalah tipe kepribadian secara signifikan berkontribusi terhadap stres terkait pekerjaan yang dirasakan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu (H1) didukung dengan adanya pengaruh positif yang signifikan hubungan antara tipe kepribadian dan stres terkait pekerjaan yang dirasakan. Sebagian besar karyawan garis depan hotel Selangor memiliki kepribadian Tipe A, di mana mereka merasa tidak nyaman dengan tidak menyelesaikan tugas.

Menurut Afzal et al. (2018), dengan judul *Comparing the Stress Level of Teachers at Public and Private Universities in Pakistan*. Metode yang digunakan

adalah survei komparatif yang menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah semua guru universitas sektor publik dan swasta di Wilayah Ibu Kota Islamabad. 307 guru dari tiga negeri dan tiga swasta Universitas dipilih sebagai sampel penelitian dengan menerapkan *stratified sampling* teknik. 150 guru berasal dari universitas sektor publik sementara 157 guru berasal dari universitas swasta. Hasil dari penelitian ini adalah dengan untuk menggambarkan pola perilaku pengendalian stres guru di universitas negeri dan swasta. Skor rata-rata (4-7), menunjukkan tipe A1, A2 yang menjelaskan tingkat stres yang tinggi. Skor rata-rata (1-3), menunjukkan B2, B1 pola perilaku guru dengan tingkat stres rendah. Skor rata-rata antara nilai rata-rata 3 dan 4 menggambarkan gaya perilaku tipe AB yang dikaitkan dengan rendah tingkat stres. Jadi mayoritas guru universitas melaporkan tingkat stres yang tinggi. Para guru universitas sektor publik melaporkan tingkat stres sedang pada mereka tempat kerja, sementara guru dari universitas sektor swasta melaporkan tingkat tinggi stres di tempat kerja mereka

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh tipe kepribadian A, tipe kepribadian B dan beban kerja terhadap stres kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang dirancang untuk menguji hipotesis tentang hubungan antara variabel yang diteliti (Maulina & Lukito, 2020). Agar dapat diuji, setiap fenomena sosial digambarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematika, teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam.

3.2 Jenis Data

Data merupakan kumpulan informasi yang diperoleh suatu pengamat yang dilakukan yang dapat berupa angka, lambing, atau karakteristik.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data diperoleh secara langsung dari sumbernya melalui pembagian kuesioner kepada responden dalam hal ini pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang.

2. Data Sekunder

Merupakan data pendukung yang diperoleh dari kepustakaan dan data dari Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang berupa data profil organisasi, dan dokumen-dokumen yang berkaitan dan relevan dengan masalah yang dikaji dalam penelitian ini.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dipergunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang menjawab responden dengan memberikan rangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis (Sugiyono, 2016). Pada umumnya isi materi kuesioner meliputi identitas responden dan butir-butir pertanyaan variabel penelitian beserta alternatif jawaban. Secara garis besar ada dua cara penggunaan kuesioner, yaitu disebarakan kemudian diisi oleh responden dan digunakan sebagai pedoman wawancara dengan responden.

2. Studi Kepustakaan

Menurut Bharoto (2018), studi pustaka merupakan data dari sumber-sumber tertulis anatara lain dengan membaca dan mempelajari buku-buku, dokumen-dokumen dan perundang-undangan. Studi pustaka dalam penelitian ini merupakan buku-buku pendukung teori, jurnal baik itu jurnal internasional maupun nasional dan lainnya yang dapat mendukung hasil penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2016).

3.4 Populasi dan Sampling

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan penulis ambil di penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang yang berjumlah 245 orang.

Tabel 3.1
Jumlah Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang Tahun 2021

No	Keterangan	Jumlah
1	Pegawai PNS Satuan Polisi Pamong Praja	131 orang
2	Pegawai Pol PP Non PNS	114 orang
	Total	245 orang

Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini penulis menggunakan

teknik *Probability Sampling*. *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2016).

Teknik ini memiliki beberapa jenis meliputi: *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disprpotionate stratified random sampling*, *cluster sampling*. Berhubung banyaknya jenis maka penulis mengambil jenis *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah teknik penentuan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi (Sugiyono, 2016). Rumus penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2016) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan :

n : banyak sampel

N : banyak populasi

e : presentase (5%)

$$n = \frac{245}{1 + (245 \times 0,05^2)} = 152 \text{ orang}$$

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Babbie (Zulganef, 2018) bahwa definisi operasional adalah suatu deksripsi mengenai “operasi” yang akan dilakukan dalam mengukur suatu

			dicapai		
2	Tipe Kepribadian B	Tipe kepribadian adalah karakteristik individu dan caracara bertingkah laku yang dipakai dalam berorganisasi serta bentuk-bentuknya, menunjukkan penyesuaian individu yang unik pada lingkungan sekitarnya (Saputra, C., Wahyuni, I., & Jayanti, 2017).	Menurut Robbins dan Judge (Purwanti & Nurhayati, 2016) Tipe Kepribadian B Orang yang memiliki tipe kepribadian B mempunyai ciri-ciri, sebagai berikut : <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak pernah merasa tertekan dengan perasaan terburu-buru karena keterbatasan waktu, dengan ketidaksabaran yang selalu menyertai. 2. Merasa tidak perlu memperlihatkan atau mendiskusikan keberhasilan mereka kecuali dalam keadaan yang terpaksa, karena adanya permintaan dari situasi yang ada. 3. Bermain untuk bersenang-senang dan bersantai, dibandingkan memperlihatkan superioritas mereka dengan pengorbanan yang seperti apapun. 4. Dapat bersantai tanpa merasa bersalah 	1,2 3,4 5,6 7,8	Skala <i>Likert</i>

3	Beban Kerja	Menurut Kasmarani (2012), Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana hal itu dijadikan tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi pekerja.	Menurut Mansour dan Tremblay (Maulina & Lukito, 2020) yaitu: <ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan psikologi yaitu suatu keadaan ketidakseimbangan antara persepsi individu terhadap tuntutan atas diri sendiri (yang berhubungan dengan pekerjaan) dan kemampuannya untuk mengatasi tuntutan-tuntutan tersebut. 2. Ambiguitas peran yaitu ketika karyawan tidak mempunyai informasi atau pengetahuan yang cukup jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. 3. Konsentrasi yaitu sumber kekuatan pikiran dan bekerja berdasarkan daya ingat dan lupa dimana pikiran tidak dapat bekerja untuk lupa dan ingat dalam waktu yang 	<p style="text-align: center;">1,2</p> <p style="text-align: center;">3,4</p> <p style="text-align: center;">5,6</p>	Skala <i>Likert</i>
---	-------------	--	---	---	---------------------

			bersamaan. 4. Gangguan mental kerja yaitu suasana hati atau perasaan yang diterima seseorang yang terus tertekan atau kehilangan minat dalam beraktivitas.	7,8	
4	Stres Kerja	Menurut Kreitner dan Kinicki (Kusuma & Soesatyo, 2014) stres dianggap sebagai respons adaptif yang dipengaruhi oleh karakteristik individu dan / atau proses psikologis (misalnya, akibat dari perilaku, situasi, atau peristiwa eksternal yang menimbulkan kebutuhan fisik dan / atau psikologis pada orang).	Menurut Enshassi (Maulina & Lukito, 2020), ada beberapa indikator yang dapat mengukur tingkat stress sebagai berikut : 1. Stres kerja yang disebabkan oleh organisasi (gaji, jumlah pegawai, komunikasi). 2. Stres kerja yang disebabkan oleh tugas (durasi bekerja, beban kerja, ambiguitas peran). 3. Stres kerja yang disebabkan oleh individu (dukungan dari pimpinan, dukungan hubungan antar rekan kerja). 4. Stres kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja sekitar, seperti: kenyamanan	1,2 3,4 5,6 7,8	Skala <i>Likert</i>

			lingkungan kerja, pencahayaan, keamanan lingkungan kerja.		
--	--	--	---	--	--

Sumber: Data sekunder yang diolah (2021)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data dengan langkah–langkah sebagai berikut :

1. Editing

Adapun tahapan pertama dalam pengolahan data yang peneliti peroleh dari lapangan dengan melakukan pengecekan terhadap kemungkinan kesalahan jawaban responden serta ketidak pastian jawaban responden.

2. Coding

Pemberian Kode (*Coding*) merupakan kegiatan pemberian berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan kedalam kategori yang sama. Dengan tujuan menyederhanakan jawaban.

3. Scoring

Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala *Likert* (Sugiyono, 2016). Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Dalam skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Skala 1 sampai dengan 5 dimulai dari Sangat

Tidak Setuju (STS) sampai dengan Sangat Setuju (SS). Skala pengukuran ini akan diberi nilai rinci sebagai berikut :

Tabel 3.3
Kriteria Bobot Nilai Alternatif Skala Likert

Tanggapan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016)

4. Tabulasi (*Tabulating*)

Perhitungan data yang telah dikumpulkan dalam masing–masing kategori sampai tersusun dalam tabel yang mudah dimengerti. Dengan adanya tabulasi, dapat diketahui jumlah individu yang menjawab pertanyaan-pertanyaan yang sama sehingga dapat dianalisis.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono,

2016). Dalam penelitian ini, metode analisis data yang dilakukan dengan analisis statistik dan menggunakan bantuan komputer dengan sistem software SPSS 22. Dengan adanya masalah yang dibahas sebelumnya, maka akan dilakukan analisis data yang diperoleh dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Cooper dan Schindler (Zulganef, 2018) mendefinisikan validitas sebagai sejauh mana suatu pengukuran (uji) variable benar-benar mengukur (menguji) variable yang ingin diukur. Dalam menentukan layak apa tidaknya suatu item yang akan digunakan dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,5 artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Bivariate Pearson (korelasi pearson product moment)* analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Penguji menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05 kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

2. Jika r hitung $< r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas didefinisikan sebagai kehandalan suatu alat ukur untuk mengukur suatu variable tanpa suatu kesalahan (bias) (Zulganef, 2018). Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach's Alpha* $< 0,60$.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Pada analisis asumsi klasik terdapat uji normalitas yang menurut Sugiyono (2016), adalah menguji variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Untuk melakukan penentuan hasil uji normalitas dapat digunakan dengan menggunakan metode grafik. Dasar pengambilan keputusannya menurut Sugiyono (2016), adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel independen melalui nilai tolerance dan VIF. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kecil dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas (Maulina & Lukito, 2020).

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Maulina & Lukito (2020), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Adapun cara melakukan uji heteroskedastisitas salah satunya dengan metode grafik, yaitu dengan melihat pola titik-titik pada grafik regresi.

Dasar kriteria pengambilan keputusan menggunakan metode (Maulina & Lukito, 2020), yaitu :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.2.4 Uji Autokorelasi

Menurut Sunyoto (2011), persamaan regresi yang baik adalah tidak ada terjadinya autokorelasi. Dimana uji ini untuk melihat apakah ada kesalahan pengganggu periode t (berada) dan periode $t-1$ (sebelumnya).

Adapun cara untuk menentukan masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) (Sunyoto, 2011), dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$).
2. Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada diantara -2 dan $+2$ atau $-2 \leq DW \leq +2$.
3. Terjadi autokorelasi negative jika nilai DW diatas $+2$ ($DW > +2$)

3.7.3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah yaitu suatu teknik statistik yang dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Maulina & Lukito, 2020). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan dari variabel independen dan variabel dependen antara Tipe Kepribadian A (X_1), Tipe Kepribadian B (X_2), terhadap Stres Kerja (Y).

Adapun persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + \dots + b_n.X_n$$

Keterangan :

Y = Stres Kerja

X_1 = Tipe Kepribadian A

X_2 = Tipe Kepribadian B

X3 = Beban Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan dan penurunan)

3.7.4 Uji Hipotesis

Menurut Zulganef (2018), uji hipotesis adalah alat analisis yang banyak digunakan dalam statistik, diantaranya untuk menguji perbedaan karakteristik antara satu sampel dengan sampel yang lain dan menguji perbedaan karakteristik antara sampel dengan populasi.

3.7.4.1 Uji F

Uji F adalah uji koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Tipe Kepribadian dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja secara simultan dan parsial.

Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai probabilitas yang didapat dari hasil pengolahan data melalui program SPSS Sistematis Parametrik sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Nilai probabilitas dari uji F dapat dilihat pada pengolahan dari program SPSS ANOVA kolom sig atau *significance*.

3.7.4.2 Uji T (T-Test)

Menurut Maulina & Lukito (2020), uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (tipe kepribadian A, tipe kepribadian B, dan beban kerja) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (stres kerja).

Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai probabilitas yang didapat dari hasil pengolahan data melalui program SPSS Sistematis Parametrik sebagai berikut

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Jika uji t, nilai probabilitas dapat dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS pada tabel *coefficient* kolom sig atau *significance*.

3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (tipe kepribadian A, tipe kepribadian B, dan beban kerja) secara bersama-sama memiliki dampak terhadap variabel dependen (stres kerja) yang dinyatakan dalam persentase (Maulina & Lukito, 2020).

Dalam penelitian ini untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu berdasarkan nilai *Adjusted R Square*. *Adjusted R Square* adalah *R Square* yang telah disesuaikan, ini juga menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. *Adjusted R Square* biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen (Maulina & Lukito, 2020).

DAFTAR PUSTAKA

- Afzal, S., Din, M., & Qureshi, I. A. (2018). Comparing the Stress Level of Teachers at Public and Private Universities in Pakistan. *Journal of Educational Research, Dept. of Education, IUB*, 21(1), 106–122.
- Agastya, P. Y., & Satria, I. H. (2018). Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(8), 4570–4598. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i08.p19>
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUP MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23747>
- Aristantya Dewi, I., & Wibawa, I. (2016). Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(8), 4865–4891.
- Bharoto, A. G. I. M. R. H. (2018). ANALISIS KINERJA PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN DI KANTOR KECAMATAN KLANGENAN KABUPATEN CIREBON. *Jurnal Publika Unswagati Cirebon*, 6(1), 56–73.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. A. Djalil (ed.)). Alfabeta. cv.
- Giu, A. R. (2013). PENGARUH DESAIN ORGANISASI DAN TIPE KEPERIBADIAN TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI PADA BALAI DIKLAT KEAGAMAAN MANADO. *Jurnal EMBA*, 1(3), 476–486. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- H. M Budi Djatmiko, A. H. P. (2016). Pengaruh Tipe Kepribadian Terhadap Stress Karyawan (Survey Pada Karyawan CV . Multi Prima Kabupaten Cirebon). *SMART- Study & Management Research*, XIII(1), 35–40. www.stiestembi.ac.id
- Haryanti, T. (2018). ANALISIS STRES KERJA PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DI KABUPATEN SUKOHARJO. *Jurnal Manajemen Informasi Dan Administrasi Kesehatan (J-MIAK)*, 01(01), 49–54.
- Hermawati, R., & Selatan, J. (2021). *Beban kerja dan konflik kerja sebagai penjasar terjadinya stress kerja pelaut*. 19(1), 40–50. <https://doi.org/0.33489/mibj.v19i1.257>
- Jurdi, F. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGI PENGELOLAAN SDM BERKUALITAS DAN BERDAYA SAING*. Intrans

Publishing.

- Kasmarani, M. (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (Igd) Rsud Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 1(2), 767–776.
- Kusuma, A. A., & Soesatyo, Y. (2014). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 375–386.
- Larasati, S. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- Maulina, F. Q., & Lukito, H. (2020). Pengaruh Tipe Kepribadian, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja Karyawan BRI Cabang Pasaman Barat. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Simulasi Bisnis (JMASSBI)*, 1(1), 66–77.
- Muslihati, A., Lady, L., & Susihono, W. (2017). Analisis Tingkat Stres Kerja dan Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja pada Pegawai BPBD Kota Cilegon. *Journal Industrial Servicess*, 3(1b), 191–197.
- Nuzulawati, M. T. (2016). Hubungan Antara Kepribadian Tipe A Dengan Stres Kerja Pada Guru SMK Muhammadiyah Tegal. *Jurnal Proyeksi*, 11(1), 15–23.
- Purwanti, D., & Nurhayati, M. (2016). PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN TIPE KEPERIBADIAN TERHADAP STRES KERJA DAN PERILAKU KEWARGAAN (Studi pada Karyawan Klinik Laboratorium Prodia Cabang Menteng, Jakarta). *Jurnal Manajemen*, 20(2), 293. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.49>
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 47–53. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2622/3016>
- Saputra, C., Wahyuni, I., & Jayanti, S. (2017). Analisis Hubungan Tipe Kepribadian Dan Persepsi Dimensi Desain Organisasi Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Bagian Ironing Di Pt.X. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(5), 89–95. <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm%0AAANALISIS>
- Shaiful Kahar, N., & Wee, H. (2020). Personality Types, Perceived Job-Related Stress and Coping Strategies Among Hotel Front Line Employees. *Journal of*

Tourism, Hospitality & Culinary Arts (JTHCA), 12(1), 1–14.

- Sudrajat, N. A., Afrianty, T. W. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Supervisor terhadap Stress Kerja (Studi pada karyawan PT. SMI/Seluler Media Infotama, Kota Bontang, Kalimantan Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 67(1), 8–14. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2783/3171>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen* (Setiyawami (ed.)). Alfabeta, CV.
- Sunyoto, D. (2011). *ANALISIS REGRESI DAN UJI HIPOTESIS*. CAPS.
- Sunyoto, D. (2013). *TEORI, KUESIONER, DAN PROSES ANALISIS DATA PERILAKU ORGANISASIONAL*. Center For Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. K E N C A N A.
- Suwatno, D. J. P. (2016). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. cv.
- Syamsu Yusuf, A. J. N. (2013). *TEORI KEPRIBADIAN*. PT Remaja Rosdakarya.
- Zulganef. (2018). *METODE PENELITIAN BISNIS DAN MANAJEMEN*. PT Refika Aditama.
- Zulkarnaen, W. (2018). Pengaruh Tipe Kepribadian Terhadap Stress Karyawan Pada CV. Adi Jaya Nusantara. *JURNAL ABDIMAS BSI*, 3(1), 533–540. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/abdimas>

CURICULUM VITAE



BIODATA :

Nama : Clara Natasha
Tempat/tanggal lahir : Tanjungpinang, 07 Agustus 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Menikah
Agama : Islam
Email : clarantsha@gmail.com
Alamat : Jl. Brigjen Katamso Gg. Kenanga 1 No.22
RT.001/ RW.002, Kel. Tanjungungat, Kec.
Bukit Bestari, Kota Tanjungpinang

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Negeri 005 Bukit Bestari Tahun 2005 - 2011
2. SMP Negeri 4 Tanjungpinang Tahun 2011 - 2014
3. SMK Negeri 1 Tanjungpinang Tahun 2014 – 2017