

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) atau disingkat PTPN III merupakan sebuah badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak dibidang usaha perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. PT. Perkebunan Nusantara III merupakan induk Holding BUMN Perkebunan. PT. Perkebunan Nusantara III memiliki 36 kebun kelapa sawit dan karet yang terbagi kedalam distrik yang salah satunya yaitu Bandar Betsy yang berada di Kabupaten Simalungun.

Kebun Bandar Betsy terletak di desa Bandar Betsy I, Bandar Betsy II, Naga Jaya II, dan Tanjung Hataran, Kecamatan Bandar Hulan, Kabupaten Simalungun. Kebun Bandar Betsy pada mulanya merupakan perkebunan yang dimiliki dan dikuasai oleh perusahaan Belanda NV Handelsvereniging Amsterdam sejak tahun 1918. Kemudian berubah nama menjadi K. Parnabolon I dan K. Parnabolon II sekitar pada tahun 1918 sampai 1949. Selanjutnya sekitar tahun 1950 sampai 1957 kembali berganti nama menjadi Antan Sumut I. Berdasarkan pada UU No. 86 tahun 1958 tentang Nasionalisasi Perusahaan Belanda serta Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 1958 tentang penentuan Perusahaan Pertanian/Perkebunan Belanda yang dikenakan Nasionalisasi. Kebun Bandar Betsy merupakan salah satu perusahaan perkebunan/ pertanian Belanda yang dinasionalisasi oleh Pemerintah Indonesia.

Berdasarkan PP No. 14 tahun 1968 tentang Pendirian Perusahaan Negara Perkebunan, pengelolaan kebun bandar betsy dialihkan atau disarankan kepada Perusahaan Negara Perkebunan IV (PNP IV). Kemudian pada Peraturan Pemerintah No. 26 tahun 1971 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Negara Perkebunan IV menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) Pengelolaan Kebun Bandar Betsy di bawah PT. Perkebunan IV (Persero). Selanjutnya berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1996 tentang Peleburan Perusahaan Perseroan (Persero) menjadi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Betsy hingga sampai saat ini.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting yang sangat penting untuk menggerakkan aktivitas didalam perusahaan atau organisasi serta menjadi salah satu kunci untuk mengembangkan dan mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat mempengaruhi tingkat produktivitas sebuah perusahaan (Reni dkk, 2008).

Organisasi merupakan sebuah perkumpulan orang yang bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan, yang dimana dalam mencapai tujuan tersebut dibutuhkan sistem yang dapat mengontrol proses berjalannya organisasi tersebut. Menurut Jones (2013) mengatakan bahwa organisasi merupakan wadah bagi sekelompok orang yang bekerja secara terkoordinisasi dalam mencapai tujuan bersama. Dalam suatu organisasi terdapat sebuah tugas – tugas yang harus dipertanggungjawabkan sehingga dapat mewujudkan tujuan dari organisasi yang sudah dibentuk.

Sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan proses MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Seiring dengan zaman yang berkembang semakin pesat membawa perkembangan yang amat pesat pula dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, hal ini akan membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Tak terkecuali didalam sebuah organisasi, di era globalisasi ini setiap organisasi dituntut untuk mampu bersaing (Nurhayati & Purwanti, 2016).

Maka dari itu individu – individu terlibat dituntut untuk lebih banyak menciptakan keunggulan kompetitif melalui peningkatan pengetahuan (*knowledge*), pengalaman (*experience*), keahlian (*skill*), komitmen (*commitmen*), serta hubungan kebersamaan (*relationship*) dengan rekan kerja maupun pada pihak lain di luar perusahaan. Akan tetapi pada kenyataannya, sering terlihat bahwa individu ataupun kelompok secara tidak langsung, sadar atau tidak sadar, pada umumnya meyakini bahwa ciri – ciri kepribadian yang tidak sesuai dengan tuntutan tersebut (Sutarto Wijono, 2006).

Perkembangan teknologi di Indonesia yang digunakan dan dikembangkan melalui berbagai strategi pembangunan bidang industri dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja yang akhirnya membawa dampak pada pekerja dan dalam masyarakat umum, khususnya tentang individu yang terlibat dalam organisasi perusahaan. Hal ini terutama dipicu oleh benturan – benturan, ketegangan, tekanan maupun penyesuaian diri yang kurang harmonis dengan lingkungan yang mengakibatkan munculnya stress dan mempengaruhi tingkah laku individu (Sutarto Wijono, 2006).

Ivancevich (2006) menyatakan stres merupakan suatu bentuk respon adaptif yang dimoderisasi oleh adanya perbedaan individu yang merupakan bentuk konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, ataupun peristiwa, serta yang menempatkan tuntutan khusus pada seseorang. Sedangkan Davis (dalam Badeni, 2013) mendefinisikan stress sebagai suatu kondisi ketegangan emosi yang ada pada diri individu secara berpotensi baik pada pikiran atau mental bahkan pada fisik, apabila hal ini terjadi secara berlebihan akan dapat mengancam kemampuan individu yang mengalaminya terhadap lingkungan.

Menurut hasil riset Kesehatan dasar (Riskesdas) oleh kementerian Kesehatan dengan angka gangguan mental emosional sebesar 9,8 % di tahun 2018, dan hasil tersebut meningkat cukup besar dari tahun 2013 yang sebesar 6,0 %. Sementara itu data hasil Riskesdas untuk Sumatera Utara pada tahun 2018 sebesar 11,6%. (Kemenkes RI, 2018).

Berikut hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti kepada salah satu karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Betsy.

“Kalau saya ditanya pernah mengalami peningkatan tekanan darah, dan sakit kepala selama saya bekerja, itu sudah pasti ya. Kadang seperti contoh, kalo kita sudah tau kan ada audit atau mau datang tamu kadang – kadang kan kita secara psikologis kita kan merasa kita itu belum siap, jadi kadang ada itu rasa seperti stress lah bisa dikatakan seperti itu. Itu sangat berpengaruh bagi kerjaan saya, dikarenakan itu juga menjadi suatu penilaian juga istilahnya indikator kita. Misalnya kita tuh kompeten gak bekerja dibidang itu. Dan jika saya diberikan angka 0-10 saya memilih angka 7 sih, karna menurut saya, saya merasa itu sangat mengganggu saya saat bekerja, makanya saya memilih angka tujuh itu. Waktu saya bekerja juga mengalami itu yang namanya kecemasan,

dimana kecemasan ini terkait kita kadang gak mengusai gitu. Cuman kalau kecemasan itu, itu gak bisa hilang. Nah kalau saya diberikan pilihan seperti tadi saya memilih angka 6 sih, ya itu tadi lah kecemasan itu gak bisa hilang.”

(MH, Lk 15 Juni 2022)

“Saya sendiri pastinya pernah mengalami stres pada saat bekerja, yang dimana pekerjaan atau tanggungjawab terkadang diluar dari jobdesk saya, contoh nya itu pimpinan memberikan tugas nya kepada saya, ya mau gak mau saya bantu mengerjakannya, namanya juga kan pimpinan gak mungkin kita tolak. Dan juga pekerjaan saya terlalu monoton yang membuat saya merasakan kebosanan dalam bekerja pastinya ya. Ya cuman bagaimana cara kita dalam memanage nya itu. Kayak saya cara memanange nya itu dengan ngobrol kawan diluar, kalo tekanan yang saya rasa sudah agak longgar saya balik lagi bekerja. Kalo saya dikasih angka 0-10 saya pilih angka 8 sih, karna kerjaan yang monoton dan jobdesk diluar tanggung jawab saya itu sangat mengganggu saya waktu bekerja.”

(BS, Lk 15 Juni 2022)

Berdasarkan hasil wawancara, narasumber yang mengatakan bahwa ia mengalami peningkatan tekanan darah, sakit kepala, kecemasan, menerima pekerjaan atau tanggungjawab diluar jobdesk, serta mengalami kebosanan pada saat bekerja, sehingga hal tersebut diindikasikan sebagai stress kerja. Hal ini didukung oleh teori Robbins (2004) yang mengatakan bahwa stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu.

Sutarto Wijono (2006) menyatakan bahwa stress dikategorikan menjadi 2 tipe, yaitu *eustress* dan *distress*. Yang dimana Eustress itu sendiri adalah perasaan yang menyenangkan (positif) individu yang dialami karena mendapatkan sebuah penghargaan atau mendapatkan sebuah pujian atas prestasi kerjanya yang

memuaskan. Sedangkan Distress itu sendiri merupakan suatu perasaan yang tidak menyenangkan (negative) individu yang akan menyebabkan prestasi kerja menurun. Dampak dari stres dapat dilihat dari ketidakstabilan emosi, perasaan tidak tenang, mudah menyendiri, susah tidur, perokok berat, sulit untuk rileks, meningkatnya tekanan darah, mudah cemas, mengalami gangguan pencernaan, tegang, serta gugup.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja, salah satu diantaranya adalah karakteristik kepribadian. Sifat kepribadian yang berbeda ciri – ciri orang yang stabil dan ditentukan menurut pola, perilaku, kognisi dan emosi (Shafii dkk, 2018). Menurut Feist dan Feist (1998) kepribadian seseorang dinilai dari keefektifan yang memungkinkan seseorang sanggup memperoleh reaksi positif dari berbagai orang dalam bermacam – macam keadaan, yang menimbulkan kesan menonjol pada orang lain yang merupakan kesanggupan sosial, ketangkasan, dan kecekatan seseorang. Sedangkan menurut Allport (dalam Alwisol, 2005) menyatakan kepribadian adalah suatu organisasi dinamik dari sistem psikofisik yang menentukan model penyesuaian individu dengan lingkungan.

Paul Costa dan Robert Mc Croy menggunakan lima faktor dalam kaitannya dengan kepribadian, yaitu: neurosis, ekstroversi, fleksibilitas, keramahan, dan akuntabilitas (Shafii dkk, 2018). Menurut Goldberg (1981) *big five personality* adalah salah satu teori yang menggambarkan tentang kepribadian individu yang terdiri dari lima dimensi kepribadian. Sedangkan menurut pendapat Widyorini, dkk (2003) mendefinisikan *big five personality* merupakan suatu

pendekatan disposisional, yang melihat kepribadian sebagai suatu kombinasi karakteristik internal yang stabil, yang memberi arti pada seseorang dan memotivasinya untuk bertindak laku dengan cara tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti kepada salah satu karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Betsy.

“Kalau menurut saya, saya itu orangnya perhatian, mudah bergaul, karena dimana pun saya, saya pasti akan cepat dekat dengan orang – orang baru, contohnya kayak disini saya masih cukup terbilang baru ya di bagian DSS ini, tapi saya sudah cukup dekat dengan rekan – rekan kerja disini.”

(MH, Lk 15 Juni 2022)

“Dari yang kamu bilang tadi saya itu orang nya kreatif, memiliki rasa ingin tau yang tinggi, dan suka keragaman, alasan nya itu seperti yang saya bilang tadi, saya tidak suka dengan pekerjaan yang monoton.”

(BS, Lk 15 Juni 2022)

Dari hasil wawancara diatas, diketahui bahwa narasumber memiliki sikap perhatian, mudah bergaul, kreatif, memiliki rasa ingin tau yang tinggi, dan suka keragaman. Hal ini didukung oleh teori *big five personality* yang dikemukakan oleh McCare & Costa (dalam Feist, 2008) yaitu *Neuroticism* yang dimana seseorang dalam menahan tekanan atau stress. *Ekstrovert* yaitu dimana seseorang melakukan interaksi dengan individu lain. *Agreableness* yaitu individu cenderung lebih mudah patuh dengan individu lain dan memiliki karakter yang menghindari konflik. *Conscientiousness* yaitu individu yang mempunyai pribadi yang teratur,

penuh pengendalian diri, terorganisir, ambisius, disiplin diri, dan fokus pada pencapaian. *Openness to Experience* yaitu dimana individu memiliki ketertarikan terhadap hal – hal baru dan keinginan untuk mengetahui serta mempelajari sesuatu yang baru.

Hal ini didukung dari hasil penelitian sebelumnya oleh Nuzulawati (2016) yang menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai signifikansi antara kepribadian terhadap stres kerja adalah $0,057 (< \alpha 0,05)$ dan hasil koefisien korelasi r sebesar $-0,245$. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara kepribadian dengan stres kerja, yang berarti hipotesis ditolak. Dan juga pada penelitian oleh Erwin Munawar, dkk (2021) menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa hasil uji t diperoleh nilai t -hitung = $1,609 < 2,032 = t$ -tabel, yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel dan nilai signifikan antara kepribadian introvert terhadap stres kerja adalah $0,117 (> 0,05)$ menyatakan bahwa tidak berpengaruh signifikan kepribadian introvert terhadap stres kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa berpengaruh antara kepribadian introvert dengan stres kerja, yang berarti hipotesis ditolak.

Berdasarkan uraian dan fenomena – fenomena yang telah dijelaskan, maka dengan ini peneliti ingin melakukan penelitian tentang pengaruh *big five personality* terhadap stres kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Betsy. Dimana terdapat perbedaan *big five personality* antar individu dalam suatu organisasi yang sangat mempengaruhi kinerja

karyawannya. Stres kerja pasti dialami oleh semua individu yang bekerja, oleh karena itu penelitian ini nantinya akan membantu perusahaan untuk mencapai visi dan misi melalui sumber daya manusia yang berkarakter.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan terdapat rumusan masalah “Apakah Ada Pengaruh *Big Five Personality* terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Betsy?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu “Untuk mengetahui Apakah Ada Pengaruh *Big Five Personality* Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Betsy.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah ilmu psikologi terkait dalam bidang industri dan organisasi, yang pada umumnya mengenai tentang gambaran pengaruh *big five personality* terhadap stres kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Betsy.

Selain itu pembahasan ini diharapkan juga dapat memperbanyak sumber kepustakaan psikologi dan menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

2. Secara Praktis

a) Bagi Akademik

Dalam hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan psikologi industry dan organisasi yang berkaitan dengan kepribadian terhadap stres kerja pada perusahaan atau instansi, karyawan atau pegawai dilingkungan pekerjaan.

b) Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kajian pemikiran tentang pengaruh *big five personality* terhadap stres kerja, yang dimana sebagai acuan atau pedoman bagi mahasiswa dalam mengembangkan penelitian ini.

c) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini memberikan gambaran kepada perusahaan untuk melihat seperti apa kepribadian dan stres kerja pada karyawan yang sedang bekerja. Dengan tujuan agar perusahaan dapat menerapkan apa yang sudah diberikan peneliti untuk mengembangkan yang menjadi kebutuhan seluruh karyawan dalam stres kerja dan *big five personality*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Variabel Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Ivancevich (2006) stres merupakan suatu bentuk respon adaptif, dimoderisasi oleh adanya perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi ataupun peristiwa, serta yang menempatkan tuntutan khusus kepada seseorang. Menurut Davis (dalam Badeni, 2013) mengatakan stres sebagai suatu kondisi ketegangan emosi yang ada pada diri individu secara berpotensi baik pada pikiran atau mental bahkan pada fisik, tetap apabila hal ini terjadi secara berlebihan, maka dapat mengancam kemampuan individu yang mengalaminya terhadap lingkungan. Menurut pendapat Robbins dan Judge (2013) stres adalah kondisi psikologi yang kurang menyenangkan berasal dari tekanan lingkungan. Menurut Robbins (2004) stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu. Menurut pendapat Mangkunegara (2013) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami seorang pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang dapat mengakibatkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, menyendiri, sulit tidur. Setiap pegawai merasakan stres dalam pekerjaan, banyak pegawai mengeluh tentang pekerjaan, atasannya, dan bawahannya menyebabkan stres kerja.

Stres dikelompokkan menjadi 2 tipe, yaitu *eustress* dan *distress*. *Eustress* adalah perasaan – perasaan yang menyenangkan (positif) individu, yang dialami karena mendapatkan penghargaan atau mendapatkan pujian atas dasar prestasi

kerjanya yang memuaskan. Untuk tipe stres yang kedua yaitu *distress* sebagai suatu perasaan – perasaan yang tidak menyenangkan (negatif) individu dan dapat menyebabkan prestasi kerja menurun (Sutarto Wijono, 2006). Munculnya stres dapat disebabkan oleh adanya berbagai sumber stres diantaranya yaitu: lingkungan, kepribadian, dan interaksi antara kepribadian dan lingkungan. Stres memiliki makna yang berbeda – beda bagi setiap individu, Kemampuan setiap individu dalam menangani masalah jumlah, jenis, intensitas dan lamanya stres berbeda – beda. Stres merupakan konsekuensi dari setiap tindakan dan keadaan lingkungan yang mengakibatkan munculnya tuntutan psikologis dan atau fisik yang berlebih pada seseorang (Sunyoto, 2012). Stres kerja merupakan tekanan psikis yang dialami karyawan yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang berubah drastis, kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan atas syarat dari pekerjaannya (Bangun, 2012). Dampak stres terlihat dari ketidakstabilan emosi, perasaan tidak tenang, mudah menyendiri, susah tidur, perokok berat, sulit untuk rileks, meningkatnya tekanan darah, mudah cemas, mengalami gangguan pencernaan, tegang, gugup, dan sebagainya.

Dampak stres cukup besar bagi seorang karyawan, baik yang bersifat negatif maupun positif. Dampak positif stres diantaranya adalah memotivasi diri, menjadi perangsang agar bekerja lebih keras lagi, sehingga semakin meningkatkan produktivitas kerja. Namun *stressor* yang bersifat negatif atau mengganggu dan boleh jadi berbahaya juga cukup banyak (Bimantoro dan Noor, 2012). Perkembangan teknologi saat ini yang diterapkan serta dikembangkan melalui kebijakan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi

kerja yang telah membawa berbagai akibat tertentu kepada masyarakat khususnya pada karyawan. Dimana karyawan dituntut untuk menciptakan berbagai keunggulan kompetitif melalui *knowlwdge, experience, skill, commitment*, dan *relationship* dengan rekan kerja maupun pihak lain dari luar perusahaan. Pada kenyataannya sering dilihat bahwa individu secara tidak langsung menunjukkan ciri – ciri kepribadian yang tidak sesuai dengan tuntutan tersebut. Hal ini disebabkan oleh adanya benturan – benturan, ketegangan, tekanan atau penyesuaian dirinya yang kurang harmonis dengan lingkungan yang kemudian menimbulkan stres dan mempengaruhi tingkah laku individu (Sutarto Wijono, 2006). Stres akan datang jika ada tuntutan – tuntutan atau tanggungjawab pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu. Akibat dari stres adalah produktivitas kerja menjadi turun (Wandy Zulkarnaen, 2018). Yang menjadi penyebab munculnya stres yang bersifat organisasi, salah satunya yaitu struktur dalam organisasi yang terbentuk melalui desain organisasi yang ada, misalnya melalui formalisasi, konflik dalam hubungan antar karyawan, spesialisasi, serta lingkungan yang kurang mendukung (Luthans, 2006).

Berdasarkan beberapa pengertian tentang stres kerja diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang menyebabkan individu mengalami penyakit didalam tubuh yang ditandai dengan perubahan metabolisme tubuh seperti peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, menyebabkan penyakit jantung, ketegangan, kecemasan, kebosanan, sikap suka menunda, menimbulkan rasa ketidakpuasan dalam hal pekerjaan,

mengalami perubahan dalam produktivitas, meningkatnya absensi, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan.

2.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2006) mengemukakan faktor – faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stress kerja antara lain:

a. Faktor Lingkungan

Perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres dikalangan karyawan. Contohnya: keamanan dan keselamatan dalam lingkungan pekerjaan, perilaku manajer terhadap bawahan, kurangnya kebersamaan dalam lingkungan pekerjaan.

b. Faktor Organisasional

Tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurung waktu tertentu.

c. Faktor Individual

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karkteristik kepribadian bawaan.

- 1) **Faktor persoalan keluarga**, survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sabagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak – anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stress bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

- 2) **Masalah ekonomi**, diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
- 3) **Karakteristik kepribadian**, faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

Menurut Sutherland dan Cooper (dalam Wijayaningsih, 2014) menyatakan faktor – faktor yang mempengaruhi stres yaitu :

a. Faktor Penilaian Kognitif

Stres adalah pengalaman subjektif individu didasarkan atas persepsi terhadap situasi, baik dari dalam maupun dari luar.

b. Faktor Pengalaman

Merupakan proses belajar mengajar tentang kenyataan kalau sering menghadapi suatu masalah dan bisa dihadapi dengan baik maka kalau dihadapkan pada masalah akan mudah diselesaikan.

c. Faktor Tuntutan

Besar kecilnya tuntutan akan mempengaruhi penanggulangan stres pada individu

d. Faktor Pengaruh Interpersonal

Respon terhadap stres dipengaruhi oleh latar belakang dan pengalaman subjektif. Peningkatan kesadaran dan pemahaman terhadap suatu masalah bisa membantu mengatasi stres secara potensial.

2.1.3 Aspek – Aspek Stres Kerja

Robins dan Judge (2004) mengatakan bahwa aspek – aspek stres kerja yaitu:

a. Aspek Fisiologis

Stres dapat menyebabkan penyakit didalam tubuh yang ditandai dengan perubahan metabolisme tubuh seperti peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, serta dapat menyebabkan penyakit jantung.

b. Aspek Psikologis

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

c. Aspek Perilaku

Stres yang berkaitan dengan perilaku adalah seperti perubahan dalam produktivitas, meningkatnya absensi, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan. Dampak lainnya adalah perubahan dalam kebiasaan sehari – hari seperti gangguan makan, gangguan tidur, dan juga peningkatan dalam konsumsi rokok maupun alkohol.

2.2 Variabel Kepribadian

2.2.1 Pengertian Kepribadian

Didalam ilmu psikologi tidak ada satu teori kepribadian, tetapi ada banyak teori yang membahas kepribadian. Membahas teori kepribadian bukan merupakan hal yang mudah, terutama pada bagian konsep kepribadian yang telah banyak diartikan oleh tokoh – tokoh teori. Menurut J. Feist dan G. J Feist (1998) kepribadian seseorang dinilai dari keefektifan yang memungkinkan seseorang sanggup memperoleh reaksi positif dari berbagai orang dalam bermacam – macam keadaan. Menimbulkan kesan yang menonjol dan yang terbak pada orang lain merupakan kesanggupan sosial, ketangkasan, dan kecekatan seseorang. Kepribadian juga menunjukkan perbuatan – perbuatan (aksi), pikiran, dan perasaan yang khusus bagi seseorang.

Menurut Hellriegel (2008) dan Stranks (2005), Kepribadian seseorang mempengaruhi dirinya untuk memberikan respon terhadap stressor atau sumber stres yang dihadapi dengan cara yang berbeda pada masing – masing individu. Batasan lain tentang kepribadian adalah kepribadian berasal dari kata “persona” yang berarti “topeng”. Dengan demikian, arti sebenarnya dari kepribadian adalah wajah palsu atau topeng sandiwara yang dapat dikatakan sebagai front, wajah bagus tetapi mengandung penipuan. Kemudian, persona berarti pemain sandiwara, individu dengan kualitas tertentu dan berbeda (J. Feist dan G. Feist, 1998). Carver dan Scheier (1996) menyatakan kepribadian adalah organisasi dinamis dalam diri seseorang dan merupakan sistem psikofisis yang menghasilkan pola – pola karakteristik seseorang dalam perilaku, pikiran, dan perasaan. Kepribadian

merupakan suatu kebulatan dari aspek – aspek jasmaniah dan ruhaniah yang bersifat dinamis dalam hubungannya dengan lingkungan (Suryabrata, 1988).

Kepribadian meliputi segala corak tingkah laku individu yang terhimpun dalam dirinya, yang digunakan untuk bereaksi dan menyesuaikan diri terhadap segala rangsangan, baik yang datang dari luar dirinya atau lingkungannya (eksternal) maupun dari dalam dirinya (internal), sehingga corak tingkah laku merupakan satu kesatuan fungsional yang khas bagi individu. Dengan kata lain, segala tingkah laku individu adalah manifestasi dari kepribadian yang dimilikinya sebagai perpaduan yang timbal dari dalam diri dan lingkungannya (Sunaryo, 2004). Menurut McCare dan Costa (dalam feist dan feist, 2008) kepribadian merupakan perbedaan individual yang cenderung menunjukkan pola pikiran, perasaan, dan perbuatan yang konsisten. Menurut Allport (dalam Alwisol, 2005) Kepribadian adalah suatu organisasi dinamik dari sistem psikofisik yang menentukan model penyesuaian individu dengan lingkungan.

Pada dasarnya telah banyak teori kepribadian yang telah dikembangkan. Dari banyak nya teori yang dikembangkan terdapat teori yang mengemukakan adanya lima bentuk tipe kepribadian yang dikembangkan oleh McCare dan Costa yang dikenal dengan *big five personality* (dalam Timothy, 2000). Menurut Lounsbury, dkk (1999) mengemukakan *The big five* sering digambarkan sebagai kerangka yang bersifat universal untuk mengukur kepribadian individu secara komperhensif (dalam Iskandar & Zulkarnain, 2013).

Berdasarkan beberapa pengertian tentang kepribadian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepribadian adalah suatu sifat unik yang dimiliki setiap

individu yang ditunjukkan melalui kemampuan seseorang dalam menahan tekanan atau stres, menilai kuantitas serta intensitas bagaimana seseorang melakukan interaksi dengan individu lain, cenderung lebih mudah patuh dengan individu lain, memiliki karakter yang menghindari konflik, memiliki pribadi yang teratur, penuh pengendalian diri, terorganisir, ambisius, disiplin diri, fokus pada pencapaian, serta memiliki ketertarikan terhadap hal – hal baru dan keinginan untuk mengetahui dan mempelajari sesuatu yang baru.

2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian

Menurut Abin Syamsuddin (2003) mengemukakan tentang faktor – faktor kepribadian, yang didalamnya mencakup:

- a. **Karakter** yaitu konsekuen tidaknya dalam mematuhi etika perilaku, konsisten tidaknya dalam memegang pendirian atau pendapat.
- b. **Temperamen** yaitu disposisi reaktif seorang atau cepat lambatnya mereaksi terhadap rangsangan – rangsangan yang datang dari lingkungan.
- c. **Sikap** yaitu sambutan terhadap objek yang bersifat positif, negatif atau ambivalen
- d. **Stabilitas emosi**, yaitu kestabilan reaksi emosional terhadap rangsangan dari lingkungan
- e. **Responsibilitas** adalah kesiapan untuk menerima risiko dari tindakan atau perbuatan yang dilakukan

- f. **Sosiabilitas** yaitu disposisi pribadi yang berkaitan dengan hubungan interpersonal.

2.2.3 Aspek – Aspek Kepribadian

Aspek – aspek yang mempengaruhi kepribadian menggunakan *big five personality*. Dalam teori terdapat lima bentuk kepribadian yang mendasari perilaku individu. Menurut McCare & Costa (dalam Feist, 2008) kelima sifat dasar tersebut mencakup sebagai berikut:

1. *Neuroticism*

Neuroticism adalah dimensi kepribadian yang menilai kemampuan seseorang dalam menahan tekanan atau stres. *Neuroticism* juga mengukur kestabilan dan ketidakstabilan emosi serta mengidentifikasi kecenderungan individu mudah mengalami stress atau tidak. Individu yang mempunyai skor *neuroticism* yang tinggi cenderung mudah cemas, temperamental, mengasihani diri, emosional. Begitu pula sebaliknya dimana individu dengan skor *neuroticism* yang rendah biasanya cenderung lebih tenang, lebih mudah puas, dan sedikit melibatkan perasaan.

2. *Extrovert*

Dimana dimensi menilai kuantitas serta intensitas bagaimana seseorang melakukan interaksi dengan individu lain, apabila individu memiliki skor yang tinggi lebih cenderung perhatian, mudah bergaul, aktif dalam berbicara, dan juga bersemangat, Begitu juga sebaliknya apabila

memiliki skor rendah cenderung cuek, penyendiri, pendiam, serius, pasif, dan juga kurang mampu dalam mengekspresikan emosi.

3. *Agreeableness*

Dimana individu yang memiliki *agreeableness* cenderung lebih mudah patuh dengan individu lain dan memiliki karakter yang menghindari konflik. Apabila individu memiliki skor tinggi akan terlihat sangat menyenangkan, kooperatif, serta hangat. Dan sebaliknya apabila memiliki skor rendah cenderung tidak ramah, tidak menyenangkan, tidak kooperatif, menyebalkan, mudah curiga, pelit, mudah tersinggung, serta selalu mengkritik orang lain.

4. *Conscientiousness*

Individu yang memiliki pribadi yang teratur, penuh pengendalian diri, terorganisir, ambisius, disiplin diri, dan fokus pada pencapaian. Pada dasarnya individu yang mengalami skor tinggi, dalam hal ini mempunyai karakteristik pekerja keras, peka terhadap suara hati, tepat waktu, dan juga tekun. Begitu sebaliknya apabila memiliki skor rendah cenderung tidak terorganisir, malas, ceroboh, mudah terganggu oleh keadaan sekitar, mudah menyerah jika diberikan pekerjaan yang sulit.

5. *Openness to Experience*

Individu yang berdasarkan ketertarikan terhadap hal – hal baru dan juga keinginan untuk mengetahui serta mempelajari sesuatu yang baru. Individu dengan skor tinggi dalam hal ini pada umumnya kreatif, imajinatif, rasa ingin tahu yang tinggi, dan juga menyukai keragaman.

Begitu pun sebaliknya apabila memiliki skor rendah kurang terbuka pada perbuatan, konvensional, lebih realistis, serta tertutup pada ide – ide baru.

2.3 Hasil Penelitian Terdahulu / Literatur Review

No	Penulis jurnal	Judul penelitian	Gap/ Masalah	Topik/ fokus/ tujuan penelitian	Konsep/ theoretical framework	Variabel	Metode (teknik analisis, alat ukur yang digunakan, dll)	Setting/ konteks/ sample	Temuan	Keterbatasan & saran untuk penelitian selanjutnya
1	Nur Musdalifah	<i>Pengaruh Tipe Kepribadian Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Palopo</i>	Mengelola karyawan bukanlah hal yang mudah, dikarenakan mereka mempunyai karakteristik (kepribadian) yang berbeda – beda yang dibawa kedalam organisasi atau perusahaan. Adanya	Mengetahui Pengaruh tipe kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Palopo Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN	Stres merupakan konsekuensi dari setiap Tindakan dan keadaan lingkungan yang mengakibatkan tuntutan psikologis dan atau fisik yang berlebih pada seseorang (Sunyoto, 2012). Stres kerja menurut	Variabel bebas: - Tipe Kepribadian - Stres Kerja Variabel terikat: - Kinerja	Teknik analisis data: - Analisis regresi linear Berganda - Uji Hipotesis	Sampel: Sebanyak 100 karyawan PT. PLN (Persero) Palopo	Hasil analisis menunjukkan: Hasil pengujian parsial (uji T) menunjukkan nilai t-hitung dari tipe kepribadian sebesar 4,479 yang lebih besar dari nilai t-tabel yang sebesar 1,987 , dan angka signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ,	Keterbatasa/Saran untuk penelitian selanjutnya: Penelitian ini diharapkan sebagai salah satu sumber referensi dan sumber data bagi penelitian sejenis. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melanjutkan penelitian lebih lanjut berkaitan

			<p>perbedaan kepribadian tersebut memungkinkan terjadinya konflik dalam suatu organisasi yang dapat memicu stres kerja pada karyawan – karyawan tersebut.</p>	<p>(Persero) Palopo</p> <p>Mengetahui pengaruh tipe kepribadian dan stres kerja secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Palopo</p>	<p>Bangun (2012) merupakan tekanan psikis yang dialami karyawan yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang berubah drastis, kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan atas syarat dari pekerjaan.</p> <p>Kepribadian adalah gambaran diri seorang individu yang dilihat dari cara berpikir, berperilaku, berperasa, dan berinteraksi</p>				<p>sehingga secara parsial tipe kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Palopo Kota.</p> <p>Hasil pengujian parsial (uji T) menunjukkan nilai t-hitung dari stres kerja sebesar 2,040 yang lebih besar dari nilai tabel yang sebesar 1,987 , dan angka signifikansi sebesar 0,044 yang lebih kecil dari 0,05 , sehingga stres kerja secara parsial berpengaruh</p>	<p>dengan Tipe kepribadian, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.</p>
--	--	--	---	---	--	--	--	--	--	--

					<p>dengan orang lain (Montolalu, dkk, 2016). Kepribadian menurut Riadi (2012) adalah satu kesatuan sistem fisik dan psikologis yang kompleks dan dinamis dalam diri individu tentang bagaimana individu melihat, berpikir, bertindak, dan beradaptasi dengan lingkungannya sehingga akan tampak dalam tingkah lakunya yang unik dan berbeda dengan orang lain.</p>				<p>secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Palopo Kota.</p> <p>Hasil pengujian simultan (uji F) menunjukkan nilai fhitung dari tipe kepribadian dan stres kerja sebesar 10,631 yang lebih besar dari nilai ftabel yang sebesar 3,10 dan angka signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga tipe kepribadian dan stress kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

					Menurut Adawiyah (2016) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari seorang karyawan atau kelompok karyawan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang diselesaikan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dalam satu periode.				karyawan PT. PLN (Persero) ULP Palopo Kota.	
--	--	--	--	--	---	--	--	--	---	--

2	Abdul Hamid, Irni Savitri, Juwita, Muhammad Yusuf	<i>Pengaruh Kepribadian Terhadap Stress Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara</i>	Stres merupakan hal yang pernah dialami oleh setiap orang tanpa mengenal usia, status sosial, ekonomi, dan jabatan. Di Amerika sepanjang tahun 2017 dilaporkan bahwa penyebab stres kerja terbanyak adalah akibat pekerjaan dan masalah pribadi (76%) (American Psychological Association, 2018). Di Indonesia	Mengetahui Pengaruh kepribadian terhadap Stress Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara	Stres kerja menjadi masalah kesehatan kedua terbesar yang berhubungan dengan kerja setelah penyakit muskuloskeletal di Uni Eropa pada tahun 2016 (Milczarek et al, 2017). Kepribadian seseorang mempengaruhi dirinya untuk memberikan respon terhadap stressor atau sumber stress yang dihadapi dengan cara yang berbeda pada masing-masing individu (Hellriegel,	Variabel bebas: - Kepribadian Variabel terikat: - Stres Kerja	Teknik analisis data: Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Ada dua sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh Perawat	Sampel: Sebanyak 30 orang perawat Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara	Hasil analisis menunjukkan : Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja perawat di rumah sakit jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara. Kesimpulan tersebut didasarkan pada uji signifikansi dengan nilai t-statistics - 4,389 > 1.96. Sehingga, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Arah pengaruh	Keterbatasan : Pemilihan populasi dan juga sampelnya tidak dijelaskan secara spesifik sehingga pembaca pun tidak bisa membedakan mana populasi dan juga sampel yang digunakan pada penelitian. Saran untuk penelitian selanjutnya: Supaya dalam penelitian selanjutnya dapat dikembangkan variabel penelitiannya supaya bisa lebih spesifik
---	---	---	--	---	---	--	--	---	--	--

			<p>pada tahun 2017 stres kerja yang terjadi pada perawat sebesar 50.9%.</p>		<p>2008, Stranks, 2005). Menurut McCrae dan Costa (1997) kepribadian dapat diukur dengan lima dimensi yaitu Extraversion (mudah berteman), Agreeableness (keramahan), Neuroticism (ketidakstabilan emosi), Conscientiousness (kesadaran) dan Openness (keterbukaan), dari tiap dimensi tersebut dapat menentukan apakah perawat dapat bertahan dengan pekerjaannya</p>		<p>rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara. Data sekunder, dalam penelitian ini diperoleh dari studi pustaka dengan menggunakan literature serta data-data yang diperoleh dari Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara, data tentang struktur, kebijakan organisasi, catatan atau laporan historis yang telah tersusun</p>		<p>hipotesis ini adalah negatif yang berarti bahwa ketika kepribadian tinggi maka stres kerja yang akan dialami menurun dan sebaliknya. Berdasarkan analisis deskripsi, dari dimensi kepribadian ditemukan bahwa dimensi kesadaran memiliki pengaruh terbesar.</p>	<p>lagi, sehingga dapat tergambar secara jelas baik dari segi kepribadian maupun tingkat stress kerja pegawai yang ada di rumah sakit jiwa</p>
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

					ataukah mereka akan mudah mengalami stres dalam bekerja. Menurut McCrae & Costa (1997) kelima sifat dasar tersebut mencakup sebagai berikut (1) Extraversion (mudah berteman) dimensi ini berhubungan dengan tingkat kenyamanan dalam sebuah hubungan, seseorang dengan kepribadian ekstrovert cenderung suka berteman, tegas dan		dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.			
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

					ramah, sedangkan orang yang introvet cenderung pendiam, pemalu dan tenang. (2) Agreeableness (keramahan) dapat berkarateristik mampu beradaptasi sosial yang baik mengindikasikan individu yang ramah, memiliki kepribadian yang selalu mengalah, menghindari sebuah konflik dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain. (3) Neuroticism					
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

					(ketidakstabilan emosi) dapat dicirikan dengan kepemilikan emosi yang negatif seperti rasa khawatir, cemas, rasa tidak aman, dan labil. (4) Conscientiousness (kesadaran) disebut juga Lack of Impulsivity orang yang tinggi dalam dimensi conscientiousness umumnya berhati-hati, dapat diandalkan, teratur dan bertanggung jawab. Orang yang rendah dalam dimensi conscientiousness					
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

					ess atau impulsif cenderung ceroboh, berantakan, dan tidak dapat diandalkan. (5) Openness (keterbukaan) dimensi ini erat kaitannya dengan keterbukaan wawasan dan orisinilitas ide, mereka senang dengan informasi baru, dan juga mengacu pada bagaimana individu bersedia melakukan penyesuaian pada suatu ide atau situasi yang baru, mudah bertoleransi,					
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

					memiliki kapasitas untuk menyerap informasi, fokus dan kreatif dan artistik.					
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3	Wandy Zulkarnaen	<i>Pengaruh Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada CV. Adi Jaya Nusantara</i>	Perusahaan melakukan usaha peningkatan mutu dan menciptakan keunggulan kompetitif yang bisa menjamin kelangsungan hidup sumber daya manusia dan perkembangan perusahaan, hal inilah yang dilakukan oleh CV. Adi Jaya Nusantara. Salah satu strategi menemukan terobosan untuk melakukan kompetisi dengan perusahaan – perusahaan lain dapat dilakukan dengan cara	Untuk mengetahui pengaruh tipe kepribadian terhadap stres kerja. Secara keseluruhan variable Tipe Kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja	Penyebab terjadinya stres yang bersifat organisasi, salah satunya adalah struktur dalam organisasi yang terbentuk melalui desain organisasi yang ada, misalnya formalisasi, konflik dalam hubungan antar karyawan, spesialisasi, serta lingkungan yang kurang mendukung (Luthans, 2006 : 381). Stres sendiri dapat dikelompokkan menjadi 2 tipe, yaitu eustress dan distress. Eustress adalah perasaan – perasaan yang menyenangkan(positif) individu, yang	Variabel bebas: - Tipe Kepribadian Variabel terikat: - Stres Kerja	Teknik analisis data: Untuk menganalisis diperlukan data interval sebagai persyaratan menggunakan analisis regresi. Alat ukur yang digunakan : menggunakan kuesioner agar penulis memperoleh informasi, komparasi dan evaluasi dengan data yang berskala ordinal.	Sampel: karyawan CV. Multi Prima	Hasil analisis menunjukkan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tenaga laboran dan teknisi FAPET – IPB dinyatakan termasuk dalam kategori stres, dengan jumlah sebanyak 63,1 persen pegawai. Persepsi tenaga laboran dan teknisi FAPET-IPB atas dimensi desain organisasi dinilai cukup baik dan termasuk dalam kategori tinggi, dilihat dari rata-rata total yang bernilai 3,64. Tenaga laboran dan teknisi FAPET - IPB sebagian besar termasuk dalam kategori kepribadian tipe A, dengan jumlah sebanyak 64,6 persen pegawai.	Keterbatasan : Isi dari tulisannya masih sangat sulit untuk bisa dipahami serta menurut saya untuk latar permasalahannya masih belum bisa dipahami dengan baik Saran untuk penelitian selanjutnya: Saran untuk penelitian selanjutnya : 1. Perusahaan : Perusahaan harus lebih memperhatikan Variabel Tipe Kepribadian karena memiliki pengaruh yang signifikan
---	------------------	--	---	--	--	---	--	--	--	--

			<p>mengidentifikasi berbagai faktor yang menjadi kelemahan sumber daya manusia yang ada perlu diperbaiki.</p>		<p>dialami karena mendapatkan penghargaan atau mendapat pujian atas dasar prestasi kerjanya yang memuaskan. Tipe stres yang kedua disebut sebagai distress, yaitu perasaan – perasaan yang tidak menyenangkan (negatif) individu dan dapat menyebabkan prestasi kerjanya turun (Wijono,2006).</p>				<p>Terdapat tiga variabel pada persepsi atas dimensi desain organisasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat stres pegawai, yaitu profesionalisme, teknologi organisasi, dan lingkungan dengan nilai signifikansi yaitu 0,028 untuk faktor profesionalisme, 0,016 untuk faktor teknologi organisasi, dan 0,012 untuk faktor hubungan personal. Variabel Tipe Kepribadian juga terbukti signifikan dan memiliki pengaruh terhadap tingkat stres pegawai dengan nilai signifikansi sebesar</p>	<p>terhadap Stress Karyawan walaupun dengan cara meningkatkan program-program yang akan mempertahankan Tipe Kepribadian seperti bimbingan psikologis secara rutin.</p> <p>2. Peneliti : Peneliti selanjutnya supaya diteliti variabel lain tersebut, Selain itu pemilihan responden diharapkan dapat lebih baik atau sesuai dengan variabel apa yang akan</p>
--	--	--	---	--	---	--	--	--	---	---

									0,000, sehingga keempat variabel tersebut dinyatakan berpengaruh dan signifikan pada taraf nyata 0,05.	diteliti agar hasil yang didapatkan akan lebih baik atau sesuai dengan apa yang hendak diukur dan diketahui 3. Untuk Lembaga Selain menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya bagi rekan-rekan yang lain yang ingin menelaah lebih jauh mengenai Tipe Kepribadian serta pengaruhnya terhadap Stress secara tidak langsung penulis
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

										menyarankan bahwa pada intinya Tipe Kepribadian ataupun hal-hal lain yang berkaitan dengan variabel-variabel diatas dapat dilakukan pada berbagai instansi atau perusahaan yang membutuhkan faktor-faktor yang mempengaruhi Stres seperti Gaji yang layak dan lingkungan yang dapat menyebabkan stress.
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

4	Melisa Erdilek Karabay, dkk	<i>Effects of Family – Work Conflict, Locus of Control, Self Confidence and Extraversion Personality on Employee Work Stress</i>	Saat ini karyawan jauh lebih banyak bekerja dengan berbagai pemicu stres dalam organisasi.	Untuk menguji pengaruh konflik keluarga – Pekerjaan, Locus of Control dan Kepribadian pada stres kerja karyawan.	Stres organisasi telah menjadi penentu penting persepsi, sikap, dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja sehari – hari.	Variabel bebas: - Konflik keluarga-pekerjaan, Locus of Control, Percaya Diri, dan Kepribadian Variabel terikat: - Stres Kerja	Teknik analisis data: - Analisis regresi linear	Sampel: Sampel diambil dari 413 orang dari 63 institusi berbeda	Hasil analisis menunjukkan: Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan kepribadian ekstraversi dan kepercayaan diri terhadap stres kerja	Keterbatasa/Saran untuk penelitian selanjutnya: Peneliti harus lebih memperjelas untuk hasil data penelitiannya.
---	-----------------------------	--	--	--	---	--	---	---	--	--

5	Hatice Ozutku dan Selma Altindis	<i>Big Five Personality Factors and Other Elements in Understanding Work Stress Kerja of Turkish</i>	Stres telah menjadi bidang studi yang penting sejak studi Hans Selye tentang stres. Kepribadian	Untuk meningkatkan pemahaman tentang pengaruh kepribadian dan elemen terkait lainnya (karakteristik individu dan	O'Brien dan Delongis menunjukkan bahwa kepribadian dan faktor situasional berperan penting	Variabel bebas: - Big Five Personality dan elemen lainnya Variabel terikat: - Stres	Teknik analisis data: Menggunkan metode kuantitatif dan menggunakan	Sampel: 462 profesional perawatan kesehatan yang bekerja di 25 rumah sakit pemerintah yang berbeda dan 12 kota di Turki	Hasil analisis menunjukkan: Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 60% dokter, 56% perawat dan 36% manajer/asisten manajer memiliki	Keterbatasan: Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian, yaitu data dilaporkan berdasarkan tanggapan sendiri, sehingga dapat menciptakan kemungkinan
---	----------------------------------	--	---	--	--	--	---	---	---	---

		<i>Health Care Professionals</i>	seseorang mempengaruhi bagaimana orang tersebut mengalami stres. Kami umumnya berasumsi bahwa orang yang kompetitif dapat mengambil lebih banyak pekerjaan dan dapat menanggung lebih banyak stres karenanya. Namun, orang yang agresif, bermusuhan, mungkin menjadi marah atau	lingkungan kerja) terhadap stres kerja berdasarkan kerangka kerja siberetik.	dalam tiga bentuk menangani tanggapan: Masalah-emosi, dan hubungan-berpusat. Peneliti lain seperti Costa dan McCrae telah memperluas definisi kepribadian dengan memasukkan karakteristik lima besar kepribadian, yaitu neurotisisme, ekstrasversi, keterbukaan terhadap pengalaman,	Kerja	statistik deskriptif		tingkat stres kerja di atas rata-rata menurut Tabel 3. Setelah menggunakan uji ANOVA untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan secara statistik antara kesehatan profesional perawatan, ditemukan bahwa ada perbedaan yang signifikan secara statistik antara kelompok dengan hasil ($F=2.166$, $p=0.116$). Hubungan antara faktor kepribadian: Konsisten dengan penelitian sebelumnya (O'Brien dan DeLongis, 1996; Burke et al., 2006), faktor	kecenderungan bias. selanjutnya data didasarkan pada sampel dokter, perawat, dan manajer/asisten manajer saja. Oleh karena itu tidak mungkin untuk menggeneralisasi temuan ini kepada kelompok pekerjaan lainnya, baik itu dibudaya ataupun negara lain. Selanjutnya penelitian ini juga hanya menggunakan kuisisioner, sehingga tidak semua data atau informasi yang dibutuhkan dapat diperoleh secara detail. Saran untuk penelitian selanjutnya: Karakteristik sampel lebih
--	--	----------------------------------	---	--	--	-------	----------------------	--	--	--

		kesal ketika menghadapi orang atau peristiwa yang sulit, yang mungkin membawa orang yang cemas mungkin lebih stres di tempat kerja, atau frustrasi dan tidak puas ketika segala sesuatunya tidak berjalan sesuai rencana. Semua karakteristik individu ini dan lainnya isu - isu penting dalam menjelaska		keramahan, dan kehati-hatian (Cunningham et al., 2004:56). Pada saat yang sama, model kepribadian lima faktor telah muncul untuk mendefinisikan struktur kepribadian . Lima faktor ini telah diterima secara luas sebagai inti dimensi kepribadian (O'Brein dan DeLongis, 1996:776). Dalam			kepribadian seperti yang terlihat pada Tabel 4 (neurotisisme), berkorelasi negatif dengan empat ukuran Lima Besar lainnya; empat korelasi signifikan lainnya antara empat faktor lainnya adalah positif. Hubungan antara kepribadian dan stres kerja: Besarnya korelasi antara kepribadian dengan stres kerja yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah -0,093 hingga 0,162. Berdasarkan analisis korelasi, $r = -0,093$, $p < 0,05$, tingkat hubungan	umum, sehingga hasil penelitian dapat dijadikan acuan penelitian selanjutnya.
--	--	---	--	--	--	--	---	---

		<p>n bagaimana individu mengalami stres, termasuk kejadian dan evaluasi peristiwa stres, pemilihan dan penggunaan metode penanganan, dan bagaimana stres berdampak pada kesejahteraan dan kesehatan psikologis individu.</p>		<p>penelitian ini, kami bergantung pada kerangka cybernetic yang disarankan oleh Edwards (1992) yang menghubungkan kepribadian dengan variabel lain untuk memahami stres kerja. kerangka tersebut menetapkan karakteristik individu (seperti, usia), faktor kepribadian</p>				<p>signifikan negatif antara stres kerja dan karakteristik kepribadian ekstroversi dan $r = 0,0162$, $p < 0,01$ tingkat hubungan signifikan positif antara stres kerja dan karakteristik kepribadian neurotisisisme ditentukan. H2 dan H1 diverifikasi ketika data diperiksa. Namun, hubungan signifikan yang diharapkan antara stres kerja dan variabel kepribadian lainnya tidak dapat ditentukan.</p>	
--	--	--	--	---	--	--	--	---	--

					lingkunga semua memainkan peran, masing- masing berinteraksi secara sistemik.					
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

6	Syafii Milad,dkk	The Relationship Between Nurses' Five Personality Traits and Organizational Knowledge with their Job Performance in 2016 Case Study: A Trauma Hospital	Dalam dunia yang kompetitif saat ini, tenaga kerja selalu menjadi perhatian organisasi, terutama penyedia layanan Kesehatan, dan organisasi selalu mencari peningkata n kinerja karyawan.	Untuk menyelidiki hubungan antara lima ciri kepribadian perawat dan pengetahuan organisasi kinerja pekerjaan.	Semua organisasi perlu menilai kinerja organisasi untuk menyediakan pelanggan dengan tingkat layanan pelanggan tertinggi dan peningkatan dan kesuksesan sendiri.	Variabel Bebas : Five personality, Organization Variabel Terikat: Job Performance	Teknik Analisi: - Regresi Linear Berganda	Sampel: Sebanyak 61 perawat yang bekerja di rumah sakit traumatis.	Hasil analisis menunjukka n: Penghargaan dan akuntabilitas dapat meningkatka n kinerja perawat.	Keterbatasa/Sa ran untuk penelitian selanjutnya: Untuk penelitian selanjutnya agar lebih detail mencantumkan metode apa yang digunakan dalam penelitian.
---	---------------------	---	--	---	---	---	---	---	---	--

2.4 Kerangka Konseptual

Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa hubungan antara kesesuaian kepribadian dan pekerjaan merupakan hal yang dapat menciptakan stress kerja. Baik atau tidaknya suatu hasil pekerjaan bisa ditentukan oleh sesuai atau tidaknya kepribadian pekerja dengan pekerjaannya. Stres Kerja adalah hasil interaksi karakteristik individu dengan lingkungannya, selain itu kepribadian menentukan stress kerja karyawan.

Individu yang berada dalam sebuah organisasi atau perusahaan dituntut untuk lebih banyak menciptakan keunggulan kompetitif melalui peningkatan pengetahuan (*knowledge*), pengalaman (*experience*), keahlian (*skill*), komitmen (*commitmen*), serta hubungan kebersamaan (*relationship*) dengan rekan kerja maupun pada pihak lain diluar perusahaan

Seiring dengan perkembangan teknologi yang digunakan dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja akan membawa dampak pada para karyawan seperti adanya benturan – benturan, ketegangan, tekanan maupun penyesuaian diri yang kurang harmonis dengan lingkungan yang mengakibatkan munculnya stres dan mempengaruhi tingkah laku individu (Sutarto Wijono, 2006).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja, salah satu diantaranya adalah karakteristik kepribadian. Sifat kepribadian yang berbeda ciri – ciri orang yang stabil dan ditentukan menurut pola, perilaku, kognisi dan emosi (shafii dkk, 2018).

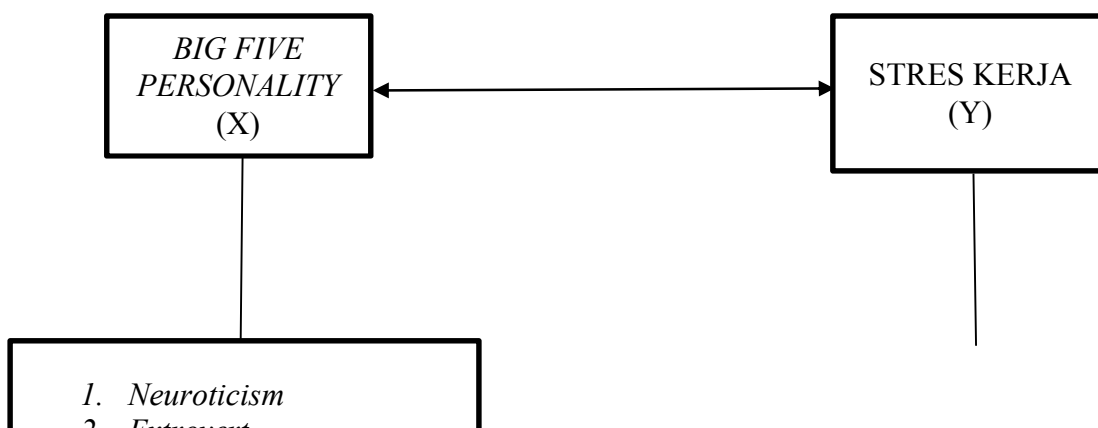
Allport (dalam Alwisol, 2005) kepribadian adalah suatu organisasi dinamik dari sistem psikofisik yang menentukan model penyesuaian individu dengan lingkungan. Yang dimana kepribadian seseorang menjadi salah satu faktor pentingnya penyebab stres kerja.

Menurut McCare & Costa ada lima bentuk kepribadian diantaranya *neuroticism* yang memiliki arti kepribadian yang menilai kemampuan seseorang dalam menahan tekanan atau stres

, *extrovert* memiliki arti dimensi menilai kuantitas serta intensitas bagaimana seseorang melakukan interaksi dengan individu lain, *agreeableness* memiliki arti individu cenderung lebih mudah patuh dengan individu lain dan memiliki karakter yang menghindari konflik, *conscientiousness* memiliki arti dimana individu mempunyai pribadi yang teratur, penuh pengendalian diri, terorganisir, ambisius, disiplin diri, dan fokus pada pencapaian, dan *openness to experience* juga memiliki arti individu yang berdasarkan ketertarikan terhadap hal – hal baru dan juga keinginan untuk mengetahui serta mempelajari sesuatu yang baru.

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian dari oleh Nuzulawati (2016) yang menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai signifikansi antara kepribadian terhadap stres kerja adalah $0,057 (< \alpha 0,05)$ dan hasil koefisien korelasi r sebesar $-0,245$. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara kepribadian dengan stres kerja, yang berarti hipotesis ditolak. Dan juga pada penelitian oleh Erwin Munawar, dkk (2021) menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa hasil uji t diperoleh nilai t -hitung = $1,609 < 2,032 = t$ -tabel, yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variable dan nilai signifikan antara kepribadian introvert terhadap stres kerja adalah $0,117 (> 0,05)$ menyatakan bahwa tidak berpengaruh signifikan kepribadian introvert terhadap stres kerja. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1.

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual



1. Fisiologis
2. Psikologis
3. Perilaku

2.5 Hipotesis

H1 : Ada pengaruh *neuroticism* terhadap stres kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Betsy

H2 : Tidak ada pengaruh *neuroticism* terhadap stres kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Betsy

H3 : Ada pengaruh *extrovert* terhadap stres kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Betsy

H4 : Tidak ada pengaruh *extrovert* terhadap stres kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Betsy

H5 : Ada pengaruh *agreeableness* terhadap stres kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Betsy

H6 : Tidak ada pengaruh *agreeableness* terhadap stres kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Betsy

H7 : Ada pengaruh *conscientiousness* terhadap stres kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Betsy

H8 : Tidak ada pengaruh *conscientiousness* terhadap stres kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Betsy

H9 : Ada pengaruh *openness to experience* terhadap stres kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Betsy

H10 : Tidak ada pengaruh *openness to experience* terhadap stres kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Betsy

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009), pengertian variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, yang kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel Bebas (X) : *Big Five Personality*

Variabel Tergantung (Y) : Stres Kerja

3.2 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

3.2.1 Kepribadian

Kepribadian adalah suatu sifat unik yang dimiliki setiap individu yang ditunjukkan melalui kemampuan seseorang dalam menahan tekanan atau stres, menilai kuantitas serta intensitas bagaimana seseorang melakukan interaksi dengan individu lain, cenderung lebih mudah patuh dengan individu lain, memiliki karakter yang menghindari konflik, memiliki pribadi yang teratur, penuh pengendalian diri, terorganisir, ambisius, disiplin diri, fokus pada pencapaian, serta memiliki ketertarikan terhadap hal – hal baru dan keinginan untuk mengetahui dan mempelajari sesuatu yang baru. Kepribadian dapat diukur dengan skala berdasarkan aspek oleh McCare dan Costa (dalam Feist, 2008) yaitu: 1. *Extraversion*, 2. *Agreeableness*, 3. *Neuroticism*, 4. *Conscientiousness*, 5. *Oppenes to Experince*.

3.2.2 Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang menyebabkan individu mengalami penyakit didalam tubuh yang ditandai dengan perubahan metabolisme tubuh seperti peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, menyebabkan penyakit jantung, ketegangan, kecemasan, kebosanan, sikap suka menunda, menimbulkan rasa ketidakpuasan dalam hal pekerjaan, mengalami perubahan dalam produktivitas, meningkatnya absensi, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan. Menurut Robbins (2004) ada beberapa aspek stress kerja diantaranya yaitu: Aspek Fisiologis, Aspek Psikologis, dan Aspek Perilaku.

3.3 Subjek Penelitian

Subjek penelitian menurut Suharsimi Arikonto (2016) memberi batasan subjek penelitian sebagai benda, hal atau orang tempat data untuk variabel penelitian melekat, dan yang di permasalahan. Adapun yang menjadi subjek penelitiannya yaitu:

- Karyawan aktif PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Betsy
- Dengan jenis kelamin laki – laki dan perempuan

3.4 Populasi Dan Sampel

1) Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Adapun populasi yang akan direncanakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif di PTPN III (Persero) Kebun Bandar Betsy sebanyak 882 orang karyawan.

2) Sampel

Menurut Sugiyono (2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Purposive sampling* dan tabel Isaac dan Michael. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, adapun alasan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai fenomena yang diteliti. Maka dari itu, peneliti memilih teknik *Purposive Sampling* yang dimana pertimbangan atau kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini, sampel yang diambil dihitung menggunakan rumus sampel Isaac dan Michael. Hal ini didasarkan dengan pertimbangan jumlah populasi yang relative besar dan tidak dapat teridentifikasi dengan pasti., maka dari itu peneliti menggunakan penentuan populasi dengan menggunakan tabel Isaac dan Michael dengan jumlah kesalahan populasi tak terhingga (Arikunto, 2006).

Dengan demikian jumlah responden berdasarkan tabel Isaac dan Michael (Arikunto, 2006) dengan kesalahan 10% berjumlah 208 Orang. Maka dari itu, responden yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah 208 orang karyawan aktif kebun bandar betsy.

Gambar 1.2 Tabel Issac dan Michael

G	1			N	2			N	3		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	200	197	197	197	2809	337	337	337
15	15	15	15	300	292	292	292	3900	443	443	443
20	20	20	20	400	392	392	392	5200	586	586	586
25	25	25	25	500	492	492	492	6500	739	739	739
30	30	30	30	600	592	592	592	7800	892	892	892
35	35	35	35	700	692	692	692	9100	1045	1045	1045
40	40	40	40	800	792	792	792	10400	1198	1198	1198
45	45	45	45	900	892	892	892	11700	1351	1351	1351
50	50	50	50	1000	992	992	992	13000	1504	1504	1504
55	55	55	55	1100	1092	1092	1092	14300	1657	1657	1657
60	60	60	60	1200	1192	1192	1192	15600	1810	1810	1810
65	65	65	65	1300	1292	1292	1292	16900	1963	1963	1963
70	70	70	70	1400	1392	1392	1392	18200	2116	2116	2116
75	75	75	75	1500	1492	1492	1492	19500	2269	2269	2269
80	80	80	80	1600	1592	1592	1592	20800	2422	2422	2422
85	85	85	85	1700	1692	1692	1692	22100	2575	2575	2575
90	90	90	90	1800	1792	1792	1792	23400	2728	2728	2728
95	95	95	95	1900	1892	1892	1892	24700	2881	2881	2881
100	100	100	100	2000	1992	1992	1992	26000	3034	3034	3034

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan secara daring atau *online* dengan menggunakan *Google Form*. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode skala Likert dengan menggunakan skala psikologi sebagai alat ukur untuk mengungkapkan aspek – aspek psikologis. Dimana dalam skala *likert* ini terdiri dari 4 alternatif jawaban, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun kriteria penilaiannya bergerak dari 1,2,3,4, untuk jawaban yang Favourable dan 4,3,2,1 untuk jawaban Unfavourable. Skala psikologi yang digunakan adalah skala *Big Five Personality* dan Skala Stres Kerja.

Tabel 3.1
Kriteria penilaian skala likert

Pilihan Jawaban	Bentuk Pernyataan	
	Favorable	Unfavorable
SS	1	4
S	2	3
TS	3	2
STS	4	1

3.5.1 Skala Stres Kerja

Pengukuran Stres Kerja menggunakan skala model *Likert* yang disusun berdasarkan aspek – aspek stres kerja menurut Robbins (2004) yaitu : Aspek Fisiologis, Aspek Psikologis, Aspek Perilaku. Total keseluruhan dari pengukuran skala stres kerja terdiri dari 30 item yang dibagi menjadi 17 aitem *favorable* dan 13 aitem *unfavorable*.

Aitem *favorable* merupakan aitem yang mendukung pernyataan adanya stres kerja di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Betsy, dan sebaliknya aitem *unfavorable* merupakan aitem untuk tidak mendukung adanya stres kerja di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Betsy. Aitem *favorable* dan *unfavorable* dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel.3.2. Blue Print Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba

No	Aspek	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Fisiologis	1, 2, 3, 4,	18, 19, 20, 21	8
2.	Psikologis	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	22, 23, 24, 25, 26	12
3.	Perilaku	12, 13, 14, 15, 16, 17	27,28, 29, 30	10

Jumlah	17	13	30
---------------	-----------	-----------	-----------

3.5.2 Skala *Big Five Personality*

Pengukuran Stres Kerja menggunakan skala model *Likert* yang disusun berdasarkan aspek – aspek *big five personality* menurut oleh McCare dan Costa (dalam Feist, 2008) yaitu: *Extraversion, Agreeableness, Neuroticism, Conscientiousness, Oppenes to Experince*. Total keseluruhan dari pengukuran skala stres kerja terdiri dari 43 item yang dibagi menjadi 24 aitem *favorable* dan 19 aitem *unfavorable*.

Aitem *favorable* merupakan aitem yang mendukung pernyataan adanya *big five personality* di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Betsy, dan sebaliknya aitem *unfavorable* merupakan aitem untuk tidak mendukung adanya *big five personality* di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Betsy. Aitem *favorable* dan *unfavorable* dapat dilihat pada tabel 3.3

Tabel.3.3. Blue Print Skala *Big Five Personality* Sebelum Uji Coba

No	Aspek	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	<i>Neuroticism</i>	1, 2, 3, 4, 5	25, 26, 27	8
2	<i>Extrovert</i>	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	28, 29, 30, 31, 32, 33, 34	14
3	<i>Agreeableness</i>	13, 14, 15, 16, 17	35, 36	7
4	<i>Conscientiousness</i>	18, 19, 20	37, 38, 39, 40	7

5	<i>Openness to Experience</i>	21, 22, 23, 24	41, 42, 43	7
Jumlah		24	19	43

3.5.3 Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Menurut Sugiyono (2010) validitas adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Untuk melihat valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor total butir pernyataan, apabila koefisien korelasinya lebih besar atau sama dengan 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Reliabilitas

Menurut sugiyono (2010) uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsistensi apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Untuk melihat reliabel tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitasnya lebih besar 0,60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

3.5.4 Uji Coba Alat Ukur

Uji coba ini dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari skala yang disusun sebagai alat pengumpul data penelitian. Dalam pelaksanaan uji coba skala untuk variabel *big five personality* dan stres kerja dilaksanakan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Betsy sebanyak 208 orang karyawan. Dari hasil uji coba yang dilakukan, peneliti mendapat hasil sebagai berikut:

a) Skala Stres Kerja

Dari hasil perhitungan komputersasi melalui program *SPSS version 25.0 for windows*. Peneliti mendapatkan hasil reliabilitas 0,918 dan 7 item yang gugur dari 30 item dengan indeks daya determinasi (*correlation*) berada di basis 0,3 sehingga *blue print* setelah uji coba sebagai berikut:

Tabel.3.4. Blue Print Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba

No	Aspek	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Fisiologis	1, 3, 4,	18, 19	5
2.	Psikologis	5, 8, 9, 10, 11	23, 24, 25, 26	9
3.	Perilaku	12, 13, 15, 16, 17	27,28, 29, 30	9
Jumlah		13	10	23

b) Big Five Personality

Dari hasil perhitungan komputerisasi melalui program *SPSS version 25.0 for windows*. Peneliti mendapatkan hasil reliabilitas 0,950 dan 8 item yang gugur dari 43 item dengan indeks daya determinasi (*correlation*) berada di basis 0,4 sehingga *blue print* setelah uji coba sebagai berikut:

Tabel.3.5. Blue Print Big Five Personality Setelah Uji Coba

No	Aspek	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	<i>Neuroticism</i>	1, 2, 3, 4, 5		5
2	<i>Extrovert</i>	6, 7, 8	29, 31,	5
3	<i>Agreeableness</i>	13, 14, 15	35, 36	5
4	<i>Conscientiousness</i>	18, 19, 20	37, 38	5
5	<i>Openness To Experience</i>	21, 22, 23	41, 43	5
Jumlah		17	8	25

3.6 Pelaksanaan Penelitian

3.6.1 Perijinan

Pada tahap ini, peneliti, melakukan ijin dari pihak instansi tempat peneliti ingin melakukan penelitian.

3.6.2 Pengambilan Data

Kegiatan Pengambilan data dilakukan pada tanggal 06 September 2022 sampai dengan 12 September 2022 di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Betsy, jl. Bandar Betsy II, Kec. Bandar Hulan, Kab. Simalungun dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 210 orang karyawan

3.6.3 Pembuatan Laporan

Setelah peneliti menjalankan kedua tahap diatas, maka peneliti dapat membuat laporan yang sesuai dengan data yang diambil.

3.7 Analisis data

3.7.1 Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas untuk kedua data variabel dilakukan dengan menggunakan *Uji one-sample Kolmogorovsmirnov* dengan bantuan *SPSS for Windows 25*. Data yang dikatakan terdistribusi normal jika $p > 0.05$.

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data y memiliki hubungan yang linear dengan data agresif. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS version for 25.0 Windows*.

3.7.2 Uji Hipotesis

Sesuai dengan jenis penelitian ini yaitu dimana bertujuan untuk mengetahui hipotesis tentang ada tidaknya pengaruh antara variabel, maka akan digunakan uji hipotesa Regresi Linear Sederhana dengan bantuan *SPSS version for 25.0 Windows* dilakukan dengan syarat:

Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima

Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak.