

ANALISIS HUBUNGAN TIPE KEPERIBADIAN DAN PERSEPSI DIMENSI DESAIN ORGANISASI TERHADAP TINGKAT STRES KERJA KARYAWAN BAGIAN IRONING DI PT.X

Chilvy Saputra¹, Ida Wahyuni², Siswi Jayanti²

¹Mahasiswa Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas
Kesehatan Masyarakat, Universitas Diponegoro, Semarang

²Staff Pengajar Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas
Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro, Semarang

Abstract

Work stress is a pressure felt by someone who is experiencing emotions, thoughts and physical processes of a person where the pressure is caused by the work environment of individual is located. Job stress can be caused by organizational factors and non-organizational factors. The dimension of organizational design gives effect to job stress because of organizational design that determines an organization or company to run the process. One of the non-organizational factors that can cause work stress is the personality type. The purpose of this study was to analyze the relationship between personality type and perception of organizational design dimension with work stress. Variabels in this research was organizational design and personality type which affected stress on employees. This study used cross sectional study. The population of the study was the Ironing worker, amounting to 39 people with the total population method. The result of the research based on chi-square statistic test shows there was correlation between personality type and work stress ($p = 0.003$) and there was relation between perception of organizational design dimension with work stress ($p = 0,016$). To reduce the risk of work stress in workers it is advisable for the company to pursue an organizational design dimension that can unite the perceptions of every employee in the company to fit the design that the company has actually built.

Keywords : Personality Type, Perception of Organizational Design
Dimension,
Job Stress
Bibliography : 36 (1978-2014)

Korespondensi : chilvysaputra@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi perusahaan yang memperkerjakan karyawan pasti memiliki target dan tujuan pencapaian keuntungan/laba yang harus dicapai oleh perusahaan. Untuk mengetahui keberhasilan suatu organisasi perusahaan salah satu faktornya adalah karyawan yang berkualitas dan dapat menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Terkadang hal ini terkendala karena karyawan memiliki tekanan kerja yang berat, pekerjaan yang monoton dan membosankan serta banyak terjadi konflik kerja dan persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi yang dapat menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang dihadapi karyawan dan dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan. Stres kerja perlu dikelola oleh seorang pimpinan perusahaan agar potensi potensi yang merugikan perusahaan dapat diatasi, karena apabila stres kerja dibiarkan akan mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja sehingga produktivitas kerja dapat menurun dan bahkan bisa membahayakan keselamatan dan kesehatan karyawan.

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan respon fisik dan emosi yang muncul ketika persyaratan-persyaratan kerja tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya atau kebutuhan dari karyawan. Stres kerja dapat menyebabkan

kondisi kesehatan menjadi jelek. Konsep dari stres kerja adalah selalu *confused* dengan tantangan, tetapi konsep ini tidak selalu sama. Tantangan mendorong secara psikologi dan secara fisik, namun memotivasi untuk belajar keahlian baru dan memolakan dalam pekerjaannya. Ketika suatu tantangan ditemukan, kita merasa rileks dan terpuaskan. Jadi tantangan adalah sangat penting pengaruhnya terhadap kesehatan dan produktivitas kerja. Kepentingan tantangan dalam dunia kerja kemungkinan adalah apa yang orang-orang terima dengan berkata "sedikit stres adalah baik untuk kita".¹

Sebuah organisasi atau perusahaan dapat dianalogikan sebagai tubuh manusia. Jika salah satu dari anggota tubuh terganggu, maka akan menghambat keseluruhan gerak menyebabkan seluruh tubuh merasa sakit dan menyebabkan individunya tidak berfungsi secara normal. Demikian pula jika banyak diantara karyawan mengalami stres kerja maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu, jika stres yang dialami oleh organisasi atau perusahaan tidak kunjung selesai, maka berpotensi menyebabkan penyakit yang lebih serius. Bukan hanya individu, organisasi pun dapat memiliki apa yang dinamakan penyakit organisasi.²

Stres kerja tidak terjadi begitu saja, dimana menurut Robbins, faktor penyebab stres

kerja dikelompokkan menjadi tiga sumber yaitu faktor yang bersumber dari lingkungan, organisasi dan individu dimana pengelompokkan besar ini serupa dengan pengelompokkan penyebab stres kerja oleh *National Safety Council*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh *NIOSH Research*. permainan kondisi kerja suatu lingkup primer sebagai penyebab stres kerja. Penyebab stres kerja dapat di bagi dua yaitu yang berasal dari dalam diri individu dan dari luar individu. Faktor dari dalam diri individu adalah : Usia, Kondisi Fisik, dan Tipe Kepribadian (Tipe A dan Tipe B) Faktor dari luar Individu adalah lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja, cita-cita atau ambisi. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah organisasi yang di bentuk dari suatu desain tertentu dimana sebuah organisasi terdiri dari dua macam dimensi desain, yaitu dimensi struktural dan dimensi kontekstual.

PT. X adalah perusahaan terbatas swasta yang bergerak di Industri pakaian jadi, dengan produk berskala ekspor ke lima benua Perusahaan ini produk unggulan denim bagi pria dan wanita untuk semua kelompok usia. Dengan didukung sekitar 2.242 orang tenaga kerja secara keseluruhan dari berbagai bagian berdasarkan hasil survey yang di lakukan, PT. X memiliki Karyawan 2.242 dari semua bagian. Waktu kerja karyawan PT. X yaitu setiap hari Senin sampai hari Jumat

dengan pola waktu kerja karyawan yang dibedakan menjadi tiga shift untuk beberapa jenis pekerjaan, antara lain shift pagi (pukul 06.30 s.d pukul 14.30), shift siang (pukul 14.30 s.d pukul 22.30), shift malam (22.30 s.d 06.30) dan shift *general* (pukul 07.00 s.d pukul 16.00). Pada bagian *Finishing (Ironing)* terdapat 39 karyawan. Dari hasil observasi dan wawancara singkat didapatkan bahwa dalam 1 hari karyawan bagian setrika (ironing) memiliki tuntutan pekerjaan untuk menyetrika sebanyak 70pcs/jam selama 8 jam dan 580 pcs/hari dan itu membuat karyawan merasa tertekan dan terkadang merasa jenuh.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian analitik dengan pendekatan *cross-sectional sectional* yaitu variabel yang diteliti dilihat sebab akibatnya dan diukur pada saat yang bersamaan dengan cara peneliti melakukan pengamatan langsung kepada responden hanya sekali pada waktu dan saat yang bersamaan. Subyek penelitian ini adalah 39 orang. Adapun variabel yang diteliti yaitu variabel bebas (tipe kepribadian dan persepsi dimensi desain organisasi) dan variabel terikat yaitu stres kerja.

Instrumen penelitian ini menggunakan angket untuk mengukur tipe kepribadia, persepsi dimensi desain organisasi dan stres kerja.

Data yang digunakan dalam analisa univariat ini adalah penjabaran deskriptif mengenai karakteristik setiap variabel penelitian yang disajikan melalui tabel distribusi frekuensi serta narasi sebagai bahan informasi. Analisa bivariat digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel. Analisa yang digunakan adalah dengan uji bivariat Chi-Square (χ^2) dengan tingkat kepercayaan 95%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

No	Variabel	f	%
	Stres kerja		
	- Stres berat	17	43,6
	- Stres ringan	22	56,4
1.	Tipe kepribadian		
	- Kepribadian tipe A	17	43,6
	- Kepribadian tipe B	22	56,4
2.	Persepsi dimensi desain organisasi		
	- Baik	19	48,7
	- Buruk	20	51,3

Stres kerja merupakan keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara tingkat permintaan dengan kemampuan individu untuk mengatasi tuntutan yang dihadapinya. Hal ini bersifat subyektif dan selalu ada pada

setiap individu yang tidak mampu mengatasi tuntutan yang terdapat di lingkungan kerja.³Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa ada 17 responden dengan presentase 43,6% yang mengalami stres berat dan terdapat 22 responden dengan presentase 56,4 % yang mengalami stres ringan dalam pekerjaan yang dilakukan sehari-hari

Menurut hasil rekapitulasi jawaban responden pekerja merasakan stres dengan gejala salah satunya adalah karena kekauan otot yang mereka rasakan setelah melakukan pekerjaan. Kekauan otot yang terjadi dapat terjadi karena posisi kerja pekerja yang berdiri selama 8 jam dan tanpa ada peregangan sebelumnya atau selama melakukan pekerjaan menyetrika tidak ada jeda untuk melakukan peregangan . Dapat diartikan bahwa dibagian ironing ada sebanyak 17 orang yang mengalami stres berat atau merasa ada ketidaksesuaian antara individu dalam mengatasi tuntutan pekerjaan di bagian ironing sehingga menyebabkan responden tersebut mengalami stres berat.

1. Tipe Kepribadian

Tipe kepribadian adalah karakteristik individu dan cara-cara bertingkah laku yang dipakai dalam berorganisasi serta bentuk-bentuknya, menunjukkan penyesuaian

individu yang unik pada lingkungan sekitarnya. Ada beberapa macam penggolongan tipe kepribadian, salah satunya adalah tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B. Tipe kepribadian A adalah suatu corak atau pola perilaku dimana individu memiliki kebiasaan yang relative tetap dalam menanggapi suatu lingkungan di sekelilingnya berupa suatu aksi dan emosi yang bersifat terbuka, sedangkan tipe kepribadian B adalah suatu corak perilaku dimana individu memiliki kebiasaan yang relatif tidak tetap dalam menanggapi lingkungan sekelilingnya.⁴

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebesar 43.6% responden memiliki tipe kepribadian A dengan jumlah responden 17 orang dan sebesar 56.4% responden memiliki tipe kepribadian B dengan jumlah responden 22 orang. Mengartikan bahwa pada karyawan bagian ironing sebagian besar memiliki kepribadian tipe B. Tipe B yang memiliki sifat yang lebih santai dan berisiko lebih kecil mengalami stres. Hasil uji korelasi Chi-Square diperoleh nilai *p-value* sebesar 0.003 ($\leq 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara tipe kepribadian dengan stres kerja pada pekerja bagian *Ironing* PT. X.

2. Persepsi dimensi desain organisasi

Dimensi desain organisasi adalah dimensi yang menggambarkan karakteristik internal dan keseluruhan dari organisasi di dalam suatu perusahaan.⁵ Dalam hal ini organisasi yang menyebabkan stres adalah lingkungan kerjanya yang dibentuk oleh suatu desain tertentu. Sebuah organisasi terdiri dari dua macam dimensi desain, yaitu dimensi struktural dan kontekstual dalam mengevaluasi sebuah organisasi. Keduanya saling bergantung satu dengan yang lainnya sedangkan dalam suatu perusahaan memiliki desain organisasi yang berbeda-beda sehingga menimbulkan pola organisasi yang berbeda pula.

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa responden yang mengalami stres berat dengan persepsi baik terhadap dimensi desain organisasi sebanyak 63,1% dan yang mengalami stres berat dengan persepsi buruk terhadap dimensi desain organisasi sebanyak 25,0%.

Hasil uji korelasi Chi-Square diperoleh nilai *p-value* sebesar 0.016 ($\leq 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara persepsi dimensi desain organisasi dengan stres kerja pada pekerja bagian *Ironing* PT. X.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. PT. X memiliki 7 unit bagian produksi, yaitu *warehouse, pattern & sample, cutting, sewing, handsand, printing & grinding, laundry, dan finishing*. Pada bagian ironing memiliki jam kerja 8 jam per hari dan memiliki target 580 pcs/hari.
2. Tingkat stres pekerja bagian Ironing PT. X dengan kategori stres ringan sebanyak 56.4%.
3. Tipe Kepribadian pekerja bagian *Ironing* PT. X dengan kategori Tipe Kepribadian B sebanyak 56.4%
4. Persepsi dimensi desain organisasi pekerja bagian *Ironing* PT. X dengan kategori buruk sebanyak 51.3%.
5. Ada hubungan antara Persepsi dimensi desain organisasi dengan stres kerja pada pekerja bagian ironing PT. X dengan *p-value* 0,0016 ($\leq 0,05$).
6. Ada hubungan antara Tipe Kepribadian dengan stres kerja pada pekerja bagian *Ironing* PT. X dengan *p-value* 0,003 ($\leq 0,05$).

Saran

1. Untuk perusahaan
 - a) Mengupayakan suatu kebijakan atau menambahkan dimensi organisasi formalisasi pada aspek pengaturan mengenai cara mengatasi stres kerja salah satunya dengan memberikan waktu istirahat jeda bagi karyawan untuk melakukan peregangan selama 5 menit. Dikarenakan *layout* kerja di bagian ironing yang mengharuskan pekerjanya berdiri untuk waktu yang lama
 - b) Menyelenggarakan acara khusus bersama untuk menjalin kebersamaan bagi karyawan dan manajemen puncak misalnya dengan seminar atau gathering dengan memberikan penjelasan mengenai hal hal yang penting yang ada di perusahaan, terutama terhadap karyawan baru, yang bertujuan untuk menyatukan visi diantara semua karyawan maupun dengan pimpinan.
 - c) Mempertimbangkan proses seleksi dan penempatan karyawan mengenai tipe kepribadian karyawan guna memudahkan penyesuaian diri, minat/keahlian individu

- dengan lingkungan pekerjaan.
2. Untuk peneliti lain
 - a) Diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai aspek dimensi desain organisasi apa sajakah yang paling berpengaruh terhadap peningkatan stres bagi karyawan.
 5. Roeseno, Nurul Kartika, *Perbedaan Coping Behaviour antara wanita dengan kepribadian tipe A dan wanita dengan kepribadian tipe B*. Surabaya. Tesis: Ubaya. 1997

Daftar Pustaka

1. Baharudin, Fauziah Nuraini, Andries Lionardo, 2005, Analisis Perbedaan Tipe Kepribadian A dan B Terhadap Manajemen Konflik Interpersonal Pada Pegawai Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan. *Psikis – Jurnal Psikologi Islami*, Volume: 1:2, 25-33.
2. Jacinnta F. Rini, MSi. *Stres Kerja*.
<http://www.baliusada.com/index2.php?option=com>.
Diakses pada 21 Maret 2017 pukul 15.00
3. Kroemer, K.H.E & Grandjean, E.1997. *Fitting The Task to The Human, A textbook of Occupational Ergonomic*. Fifth edition. Taylor & Francis Publisher
4. Sutanto, Eddy M dan Liliana Djohan, *Pengaruh Persepsi Akan Dimensi Desain Organisasi dan Tipe Kepribadian Terhadap Tingkat Stres Karyawan PT Internasional Delta Alfa Mandiri*, *Jurnal Ekonomi*