

Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya

Sutarto Wijono

Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

ABSTRACT

The research is designed to study the effects of type A personality and role to job stress and job performance in the company in Central Java. Subjects consisted of 145 middle managers of companies in Central Java, Indonesia. A questionnaire constructed by Friedman & Rosenman (1974) is used to assess the type A personality. A role self inventory constructed by Philip (1990) is used to assess the role stress. A job stress questionnaire by Spielberger (1991) is used to assess job stress. The SPSS/PC+ is used to analyze the collected data. The statistical methods used are Multiple Regression. The results obtained indicate that there are significant effects of type A personality and role to job stress middle managers in the companies.

Keywords:

type A personality, role, and job stress, middle manager in Central Java.

Persaingan yang semakin tajam sebagai dampak globalisasi dan perkembangan ilmu dan teknologi (IPTEK) memaksa perusahaan melakukan usaha peningkatan mutu dan menciptakan keunggulan kompetitif yang bisa menjamin kelangsungan hidup sumber daya manusia dan perkembangan perusahaan. Tanpa menemukan, menciptakan, dan mengelaborasi keunggulan kompetitif, sulit rasanya bagi perusahaan untuk memenangkan persaingan bisnis. Salah satu

strategi menemukan terobosan untuk melakukan kompetisi dengan perusahaan-perusahaan lain dapat dilakukan dengan cara mengidentifikasi berbagai faktor yang menjadi kelemahan sumber daya manusia. Oleh sebab itu, agar perusahaan dapat memenangkan persaingan bisnis, kelemahan sumber daya manusia yang ada perlu diperbaiki.

Pengakuan akan peran penting sumber daya manusia (SDM) dalam rangka menciptakan *competitive advantage* ini telah berkembang sedemikian pesat. Komponen dan keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) sumber daya manusia diantara adalah: pengetahuan (*knowledge*), pengalaman (*experience*), keahlian (*skill*), dan komitmen (*commitment*), serta hubungan (*relationship*)

dengan rekan sekerja maupun dengan pihak lain di luar perusahaan.

Pesatnya perkembangan teknologi di Indonesia yang diterapkan dan dikembangkan melalui berbagai kebijakan pembangunan di bidang industri untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja telah membawa akibat-akibat tertentu pada masyarakat secara umum, khususnya terhadap individu-individu yang terlibat dalam organisasi perusahaan. Individu-individu tersebut dituntut lebih banyak menciptakan keunggulan kompetitif melalui peningkatan pengetahuan (*knowledge*), pengalaman (*experience*), keahlian (*skill*) dan komitmen (*commitment*) serta hubungan kebersamaan (*relationship*) dengan rekan sekerja maupun dengan pihak lain di luar perusahaan. Namun dalam kenyataannya, seringkali terlihat bahwa individu atau kelompok individu secara tidak langsung, sadar atau tidak, pada umumnya menunjukkan ciri-ciri kepribadian yang tidak sesuai dengan tuntutan tersebut. Hal ini terutama disebabkan oleh benturan-benturan, ketegangan, tekanan atau penyesuaian dirinya yang kurang harmonis dengan lingkungan yang kemudian menimbulkan stres dan mempengaruhi tingkahlaku individu.

Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu. Akibat dari stres adalah produktivitas kerja menjadi turun (Kirkcaldy, dkk., 2000).

Stres sendiri dapat dikelompokkan menjadi 2 tipe, yaitu *eustress* dan *distress*.

Eustress adalah perasaan-perasaan yang menyenangkan (positif) individu, yang 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.

Penelitian ini mengartikan stres kerja sebagai *distress*, yaitu perasaan-perasaan negatif yang tidak menyenangkan dan dapat mengganggu atau menghambat individu untuk berprestasi dalam kehidupan organisasi. Jika individu menilai kemampuannya cukup untuk memenuhi tuntutan lingkungan kerja dalam organisasi, maka stres tidak terjadi. Stres dialami atau tidak dialami oleh individu tergantung pada penghayatan subyektif terhadap kondisi, situasi atau peristiwa yang menjadi sumber stres.

Munculnya stres dapat disebabkan oleh adanya berbagai sumber stres, diantaranya: kepribadian, lingkungan, dan interaksi antara kepribadian dan lingkungan. Sejalan dengan ini, Friedman & Rosenman (1974), Kiev & Kohn (1979), serta Cooper, dkk. (1988) menemukan bahwa sumber stres adalah kepribadian tipe A. Temuan berikutnya menunjukkan bahwa sumber stres kerja adalah interaksi hubungan yang tidak harmonis antara individu yang berkepribadian tipe A dan lingkungan kerjanya dalam organisasi, sehingga menimbulkan stres kerja (Ivancevich, Matteson & Preston, 1982; Hamel & Bracken, 1986, dalam Kirkcaldy, dkk., 2000). Hal yang sama juga ditemukan oleh Steers,

(1977), Caplan, French, Harrison & Pninea (dalam Abush & Burkhead, 1984), Beehr dan Newman (dalam Abush & Burkhead, 1984). Sementara itu, Lee (1994, dalam Kirkcaldy, dkk., 2000) juga menemukan bahwa stres kerja individu dipengaruhi oleh interaksi antara kepribadian dan lingkungan kerja dalam iklim organisasi yang kondusif.

Sejumlah penelitian yang dilakukan oleh para peneliti di atas menegaskan bahwa sumber stres adalah individu yang berkepribadian tipe A dan interaksi antara kepribadian dan lingkungan. Faktor lingkungan yang menjadi sumber stres adalah peran. Hasil penelitian dari Katz & Kahn (1978) menjelaskan bahwa peran yang dimainkan oleh individu adalah sumber stres, terutama apabila terjadi ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), konflik dalam menjalankan peran (*role conflict*), atau beban peran yang berlebih maupun terlalu sedikit (*role overload-underload*).

Penelitian ini akan memfokuskan kepada manajer madya yang bekerja dalam suatu organisasi. Penulis tertarik untuk meneliti manajer madya karena manajer madya mempunyai kekhususan dalam melaksanakan fungsi manajemen yang sarat dengan benturan-benturan dan pertentangan-pertentangan yang dapat menimbulkan stres bagi dirinya. Pernyataan ini didukung oleh Keys & Bell (1983, dalam Kirkcaldy, 2000) yang menjelaskan bahwa manajer madya menghadapi 4 macam hubungan dalam menjalankan fungsi manajemennya, yaitu: *planning*, *organizing*, *staffing*, *leading*, dan *controlling*. Dalam melakukan hubungan ini, manajer madya harus berhadapan “ke atas”, yaitu

pimpinannya, “ke bawah” pada karyawannya, “ke samping” pada rekan kerjanya, dan “ke luar” pada masyarakat luas pengguna jasanya. Manajer madya dalam menghayati perannya untuk mengelola fungsi manajemennya dalam suatu iklim organisasi tersebut tidaklah mudah, karena dia akan mengalami berbagai benturan dan pertentangan yang dapat menimbulkan stres bagi dirinya.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis secara umum ingin mengetahui apakah kepribadian tipe A dan peran berpengaruh sekaligus terhadap stres kerja manajer madya?

METODE PENELITIAN

Subjek Penelitian

Subjek penelitian diperoleh dari sebuah perusahaan swasta di Semarang, yang berjumlah 145 orang, yang terdiri atas manajer divisi, kepala divisi, kepala bagian, kepala unit atau kepala supervisor. Subjek penelitian sebanyak 145 orang tersebut diambil secara keseluruhan untuk dijadikan sebagai subyek penelitian.

Alat Ukur Penelitian

Alat ukur penelitian ini disusun dalam bentuk angket (*questionnaire*). Alat ukur kepribadian tipe A disusun mengacu pada kerangka Friedman & Rosenman (1974). Ada 3 ciri kepribadian tipe A yang diukur melalui 18 item, yaitu: 1) orientasi perilaku tipe bersaing; 2) rasa terburu-buru dikejar waktu; dan 3) rasa permusuhan dan kemarahan.

Skala Peran terdiri atas 45 item yang

dirancang sebagai hasil kombinasi modifikasi dari alat ukur VOR-D (*Vragenlijst Organisatie Stress-Doctinchem*, 1986) yang mengacu pada *Ann Harbour Michigan Model* dari Caplan (1975) dan skala yang dirancang oleh Philip (1990) dengan dasar acuan perspektif multidimensional. Pengertian multidimensional ini artinya stres ditinjau tidak hanya sebagai suatu kejadian parsial, tetapi memiliki banyak dimensi yang saling tumpang tindih, yaitu: dimensi frekuensi, waktu, dan intensitas yang dihayatinya (Sumintardja, 1993). Alat ini juga telah digunakan oleh Sumintardja (1993) dalam penelitiannya.

Alat ukur stres kerja disusun berdasarkan kerangka Spielberger (1991). Alat ukur ini terdiri atas 2 alat ukur yang masing-masing berisi 30 item yang sama. Alat stres kerja bagian A untuk mengukur derajat intensitas atau tinggi rendah stres kerja. Skala stres kerja menunjukkan item-item yang bercirikan adanya tekanan dalam situasi dan kondisi kerja. Alternatif jawaban khusus untuk stres bagian A ini, sebelumnya mempunyai skala 1-9. Skoranya antara 10-90, sebagai hasil dari jumlah skor seluruh item dibagi dengan 30 (jumlah seluruh item). Alat stres kerja B untuk mengidentifikasi tingkat frekuensi dengan alternatif jawaban skala 0-9 bagi individu yang mengalami stres kerja dibuat patokan (*benchmark*). Spielberger (1991) telah membuat indeks yang dibagi menjadi 3 bagian (rendah, sedang, dan tinggi).

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Validitas dan reliabilitas masing-masing alat ukur berdasarkan *cronbach alpha* pada

taraf signifikansi 5% dengan $N = 145$, adalah sebagai berikut:

1) **Kepribadian tipe A**

Koefisien korelasi alat ukur kepribadian tipe A ini bergerak antara 0,2434 dan 0,5902. Semua item skala ini skornya di atas 0.2050. Ini artinya item-item pada skala ini dinyatakan valid semua. Alat ukur kepribadian tipe A dari hasil uji statistik dengan rumus *cronbach alpha* diperoleh angka reliabilitas 0,8215.

2) **Peran**

Nilai koefisien korelasi pada item-item skala peran berturut-turut untuk skala peran A bergerak antara 0,2231 dan 0,5789; untuk skala peran B bergerak antara 0,2724 dan 0,5909; dan skala peran C bergerak antara 0,3571 dan 0,6452. Semua item skala ini skornya di atas 0,2050, artinya item-item pada skala peran (yang menunjukkan stres) secara keseluruhan dinyatakan valid. Jadi dapat disimpulkan bahwa alat ukur skala peran ini dari hasil uji statistik dengan rumus *cronbach alpha* diperoleh angka reliabilitas secara berturut-turut sebagai berikut: 0,9253 (peran A); 0,9401 (peran B); dan 0,9354 (peran C).

3) **Stres Kerja**

Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa hanya 4 item stres kerja A dan stres kerja B (nomor 2, 12, 20, dan 26) yang tidak dapat dipertahankan dan terpaksa dibuang. Dengan hanya menggunakan 26 item ditemukan bahwa koefisien korelasi alat ukur stres kerja A ini berkisar antara 0,2231 dan 0,5711, dan koefisien korelasi alat ukur stres kerja B berkisar antara 0,3824 dan

0,7335. Semua item skala ini skornya di atas 0,2050, ini berarti item-item pada skala ini dinyatakan valid semua. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa alat ukur stres kerja dari hasil uji statistik dengan rumus *cronbach alpha* diperoleh angka reliabilitas berturut-turut untuk stres kerja A adalah 0,8713 dan stres kerja B adalah 0,9234.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi hasil penelitian menunjukkan bahwa subjek yang mempunyai kepribadian tipe A dengan kategori kuat ada 75 orang dan kategori lemah ada 70 orang, sementara subjek yang mempunyai *locus of control* eksternal dengan kategori kuat ada 80 orang dan yang lemah ada 65 orang.

Subjek laki-laki cenderung mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Sementara itu, subjek yang berada pada usia 56 hingga 60 tahun mengalami stres kerja rendah, sedangkan subjek yang berusia antara 41 hingga 55 tahun mengalami stres kerja sedang. Stres kerja yang tinggi ternyata dialami responden yang berusia antara 26 hingga 30 tahun.

Subjek dengan tingkat pendidikan Sarjana Muda mengalami stres kerja rendah, sedangkan subjek yang berada pada tingkat pendidikan SMU/SMK dan Diploma mengalami stres kerja sedang. Sebaliknya, subjek yang berpendidikan SLTP, Sarjana Strata 1 dan Sarjana Strata 2 mengalami stres kerja tinggi. Subjek yang mengalami stres kerja rendah mempunyai pengalaman kerja >30 tahun, sedangkan subjek yang

mengalami stres kerja sedang mempunyai pengalaman kerja antara 11 tahun hingga 30 tahun. Demikian juga, subjek yang mengalami stres kerja tinggi mempunyai pengalaman kerja antara 1 tahun hingga 10 tahun.

Subjek dengan lama menjabat antara 16 hingga 25 tahun mengalami stres kerja rendah, sedangkan subjek dengan lama menjabat antara 6 hingga 15 tahun mengalami stres kerja sedang. Namun, subjek dengan lama menjabat 1 hingga 5 tahun mengalami stres kerja tinggi.

Temuan lain menunjukkan bahwa subjek yang mengalami stres kerja rendah mempunyai jumlah jam kerja/minggu antara 37 hingga 40 jam, sedangkan responden yang mengalami stres kerja sedang mempunyai jumlah jam kerja/minggu antara 61 hingga 71 jam. Sebaliknya, subjek yang mengalami stres kerja tinggi mempunyai jumlah jam kerja/minggu antara 41 hingga 60 jam.

Data deskripsi terakhir menunjukkan bahwa subjek yang mengalami stres kerja rendah didominasi oleh jenis jabatan manajer divisi, sedangkan subjek yang mengalami stres kerja sedang ada dalam jenis jabatan kepala bagian dan kepala unit. Sebaliknya, subjek yang mengalami stres kerja tinggi berada pada jenis jabatan kepala divisi dan kepala supervisor.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepribadian tipe A dan peran berpengaruh sekaligus terhadap stres kerja manajer madya dapat diterima. Hal ini seperti yang digambarkan dalam tabel 1, 2 dan 3 berikut ini:

Tabel 1.
Korelasi antara Kepribadian tipe A dan Peran terhadap Stres Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin-Watson
1	0.576	0.332	0.323	0.67166	1,856

- a. Predictors: (Constant), Kepribadian tipe A dan Peran (ketidakjelasan peran, konflik peran dan beban peran) Durbin-Watson=1,856.
b. Dependent variable: Stres Kerja

Nilai $R = 0,576$ pada tabel di atas, menunjukkan ada korelasi antara kepribadian tipe A dan peran sekaligus dengan stres kerja dengan koefisien kerja adalah sebesar 33,2 %, sedangkan sisanya (66,8 %) dipengaruhi oleh variabel lainnya. Standar kesalahan estimasi adalah 0.67166. Hal ini disebabkan kedua variabel

Tabel 2. Regresi Berganda Signifikansi Nilai F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	31.83	2	15.915	35.278	0.000
Residual	64.061	142	0.451		
Total	95.891	144			

- a. Predictors : (constant), Keprib Tipe A dan Peran.
b. Dependent Variable: Stres Kerja

determinasi (R^2) sebesar 0,332. Koefisien determinasi sebesar 0,332 menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepribadian tipe A dan peran sekaligus dengan variabel stres yang berpengaruh terhadap stres kerja memberi pengaruh yang cukup besar secara bersama-sama terhadap stres kerja. Berdasarkan tabel Anova diperoleh

Tabel 3. Korelasi Kepribadian dan Peran Terhadap Stres Kerja

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig
	β	SD	Beta		
1 (Constant)	6..379E-02	.320		.199	.842
Keprib tipe A	.277	.137	.149	2.020	.045
Peran	.824	.121	.504	6.828	.000

- a. Dependent Variable: Stres Kerja

nilai F hitung sebesar 35,278 dengan df_1 (derajat kebebasan pembilang) = 10 dan df_2 (derajat kebebasan penyebut) = 144. Pada kolom signifikansi diperoleh nilai 0,000, dengan F tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,89. Dengan demikian F hitung lebih besar daripada F tabel pada taraf signifikansi 5%. ($35,278 > 1,89$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepribadian tipe A dan peran berpengaruh sekaligus terhadap stres kerja manajer madya dapat diterima.

Persamaan regresi linier yang diperoleh dari analisis tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = 6,379E-02 + 0,277 \times X_1 + 0,824 \times X_2$$

Nilai t-test untuk variabel kepribadian tipe A adalah 2,020 (signifikan), sedangkan untuk variabel peran adalah 6,828 (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel secara mandiri berpengaruh terhadap perubahan variabel stres kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh para ahli sebelumnya yang mengemukakan bahwa pengaruh interaksi yang kompleks antara individu dan lingkungan kerja dapat menimbulkan stres (Mongolis & Kroes, dalam Beehr & Newman, 1987; Steers, 1977; Caplan, dkk., dalam Abush & Burkhead, 1984).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel kepribadian tipe A berpengaruh terhadap stres kerja. Ini sejalan dengan penggolongan kepribadian tipe A dan tipe B oleh Friedman & Rosenman (1974) yang menyebutkan salah satu ciri

kepribadian tipe A adalah mudah stres. Sementara itu jika ditinjau dari posisinya, manajer madya yang berkepribadian tipe A mempunyai posisi menengah yang dapat membuat dirinya mengalami banyak benturan dan tekanan baik dari atasan, teman kerja, bawahan atau pihak luar, sehingga ia sering mengalami stres kerja. Seperti yang dikatakan oleh Carver, Diamond & Humphries, 1985; Glass, 1977 (dalam Sarafino, 1994) bahwa individu yang berkepribadian tipe A mempunyai ciri-ciri: terus-menerus berusaha untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan, membenci kegiatan terencana dan selalu berorientasi pada pekerjaan, melakukan pekerjaan sebanyak mungkin dalam jangka waktu yang singkat, bersaing, penuh kekuatan, berbicara eksploratif, ambisius, tidak sabar, emosional dan merasa terancam karena dirinya adalah sumber stres.

Peran sebagai faktor lingkungan juga merupakan sumber stres seperti yang dikatakan oleh Kahn, dkk (1964) bahwa stres kerja timbul karena individu mengalami ketidakjelasan peran dan sasaran yang akhirnya mengarah pada ketidakpuasan kerja. Van Sell, dkk. (1988) juga menunjukkan bahwa individu yang mengalami konflik peran lebih banyak mempunyai kepuasan lebih rendah yang diikuti oleh ketegangan pekerjaan lebih tinggi dan kebosanan sehingga sumber stres yang nyata dialami oleh operator kran (Cooper, dkk., 1988).

Newstrom & Devis (1993) menjelaskan arti peran sebagai suatu pola tindakan yang diharapkan oleh individu untuk dapat melakukan kegiatan-kegiatan atau sekumpulan fungsi manajemen. Pola

tindakan ini sebagai tanggapan terhadap harapan-harapan orang lain dan harapan diri sendiri, atas jabatan yang didudukinya dalam suatu sistem sosial tertentu. Dalam kaitannya dengan sistem inilah, Katz & Kahn (1978) menjelaskan bahwa penyimpangan-penyimpangan dan ketidaksesuaian antara pemberi peran dan penerima peran, memunculkan ketidakjelasan peran, konflik peran, dan beban peran yang dapat menimbulkan stres kerja.

Beban peran dalam penelitian ini ternyata mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan ketidakjelasan peran ataupun konflik peran. Pernyataan ini didukung oleh beberapa hasil penelitian Kahn & Quinn (1970) yang menjelaskan bahwa ketidakjelasan peran dapat dikatakan memiliki kaitan dengan aktivitas-aktivitas, tanggung jawab, gaya dan norma-norma pribadi. Salah satu fokus ketidakjelasan peran adalah tuntutan serta peran-peran dalam proses yang dapat menimbulkan ancaman dan stres.

Hammer & Tosi (1974) menemukan bahwa konflik peran berkorelasi dengan rendahnya keterlibatan manajer, serta timbulnya perasaan terancam dan cemas. Hal ini dibedakan dengan ketidakjelasan peran yang berkorelasi dengan rendahnya kepuasan kerja, timbulnya rasa terancam dan rasa cemas.

Apabila dianalisis lebih rinci ditemukan bahwa nilai beta untuk ketidakjelasan peran ($\hat{\alpha} = -0,097$), konflik peran ($\hat{\alpha} = 0,078$), dan beban peran ($\hat{\alpha} = -0,174$). Dari ketiga dimensi peran, nampak bahwa nilai beta ($\hat{\alpha}$) beban peran lebih besar dibandingkan dengan nilai beta ($\hat{\alpha}$) ketidakjelasan peran

dan konflik peran ($\hat{\alpha} = -0,174 > 0,097 > 0,078$). Ini berarti beban peran mempunyai pengaruh lebih besar dibandingkan dengan ketidakjelasan peran maupun konflik peran terhadap munculnya stres kerja dalam organisasi. Situasi atau peristiwa tersebut dapat terjadi karena: 1) beban peran yang dialami oleh manajer madya terlalu banyak terfokus pada sebagian individu saja; 2) keseimbangan sistem pengaturan kerja masih belum merata dan beban kerja terlalu berpusat pada manajer madya; dan 3) beban peran yang dihadapi individu mengarah pada beban psikis dan beban fisik.

Hasil penelitian di atas didukung oleh Singleton (1989) yang menyatakan bahwa beban psikis kerja (*psychology workload*) dan beban fisik kerja (*physical workload*) mempunyai ciri-ciri umum yang sama, seperti: kerja keras, tanggung jawab yang besar, baik pekerjaan itu dikerjakan secara manual atau menggunakan kemampuan intelektual. Beban psikis kerja dan beban fisik kerja berbeda tetapi memisahkan keduanya hampir tidak mungkin. Singleton (1989) juga menjelaskan bahwa beban psikis biasanya dianggap sebagai *stressor*.

Dalam kesempatan lain, Kiev & Kohn (1979) menunjukkan bahwa beban peran dapat menjadi salah satu sumber pembangkit stres bagi individu, baik beban peran yang berlebih (kualitatif dan kuantitatif) maupun beban peran yang terlalu sedikit. Para manajer menyebutkan *heavy workload/time pressures/unrealistic deadlines* sebagai faktor utama yang menimbulkan stres pada mereka.

Beban peran yang terlalu sedikit juga

dapat menimbulkan stres bagi individu. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari, sebagai hasil dari terlampau sedikitnya tugas yang harus dilakukan, dapat menyebabkan berkurangnya perhatian dan menimbulkan stres. Hal ini, secara potensial membahayakan jika individu gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan mendesak. Oleh karena itu, beban peran dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang lebih besar dan signifikan dibandingkan dengan ketidakjelasan peran ataupun konflik peran. Sedangkan ketidakjelasan peran dan konflik peran menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap stres kerja. Sehubungan dengan ini, Montgomery (1995) juga menemukan bahwa ketidakjelasan peran, konflik peran, dan beban peran merupakan prediksi yang signifikan terhadap munculnya stres kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian tipe A dan peran berpengaruh sekaligus terhadap stres kerja manajer madya, dimana pengaruh variabel kepribadian tipe A dan peran sekaligus dengan variabel stres kerja sebesar 33,2 %, sedangkan sisanya (66,8 %) dipengaruhi oleh variabel lainnya. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa masing-masing variabel secara mandiri berpengaruh terhadap perubahan variabel stres kerja. Terakhir, dimensi beban peran dalam penelitian ini ternyata mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan ketidakjelasan peran ataupun konflik peran.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat

disarankan pada peneliti selanjutnya agar:

- 1) memulai penelitian dengan survei *baseline* data yang antara lain menyangkut bidang kegiatan dalam organisasi dan peristiwa kehidupan yang paling dihayati individu secara subjektif yang menimbulkan stres dan mempengaruhi prestasi kerja dalam industri dan organisasi.
- 2) menggunakan lebih banyak sampel dari berbagai daerah dan berbagai disiplin ilmu dengan latar belakang demografi seperti suku, etnik atau golongan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abush, R., & Burkhead, D. (1984). Job structure in midlife working women: relationships among personality type, job characteristics and job tension. *Journal of Counseling Psychology*, 31(1), 36-44.
- Beehr, T.A. & Newman, J.E. (1978). Job stress, employee health and organization effectiveness, a facet analysis, model and literature review. *Personnel Psychology*, 31, 665-697.
- Cooper, G.L., Cooper, R.D. & Eaker, L.H. (1988). First Edition. *Living with stress*. England: The Penguin Group.
- Cooper, G.L., Watts, J., Baglioni, Jr, A.S. & Kelly, M. (1988). Occupational stress amongst general practice dentists. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 163-174.
- Friedman, M. & Rosenman, R.H. (1974). *Type A behavior and your heart*. New York: Knopf.

- Hammer, W.C. & Tosi, H.W. (1974). Relationship of role conflict and role ambiguity to job involvement measures. *Journal of Applied Psychology*, 59, 497-499.
- Kahn, R.L. & Quinn, R.P. (1970). *Role stress: A frame work for analysis*. In A. Mclean (ed): *Mental Health and Work Organization*. Chicago: Rand McNally, 50-155.
- Kahn, R.L., Wolfe D.M., Quinn R.P., Snoek J.D. & Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational stress. studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Katz, D. & Kahn, R.L. (1978). *The social psychology of organization*. New York: Wiley.
- Kiev, A. & Kohn, V. (1979). *Executive stress*. New York: AMACOM.
- Kirkcaldy, B. D., Levine, R., & Shephard, R.J. (2000). The impact of working hours on physical and psychological health of German managers. *European Review of Applied Psychology*, Vol 50 (4), 443-449.
- Montgomery, D.C. (1995). The antecedents of work stress in financial services salespeople: An empirical investigation. dissertation, *Abstract*, Vol 55(8-A), 2478.
- Newstrom, J.W. & Davis, K. (1993), *Organizational behavior, human behavior at work*, Ninth Edition. New York, McGraw-Hill, Inc.
- Sarafino, P. (1994). *Health psychology, biopsychology social interactions*. 2nd. Edition. New York: John Wiley & Sons. Inc.
- Singleton, W.T. (1989). *The mind at work*. New York: Cambridge University Press.
- Steers, R.M. (1977). *Organizational and effectiveness*, Santa Monica. California: Goodyear: Publishing Company, Inc.
- Van Sell, M., A.P. Brief, & Schuller, R.S. (1981). "Role conflict and role ambiguity: integration of the literature and directions for future research". *Human Relations*, 34, 43-71.