

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Rasmun (2004), menjelaskan stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Hawari (2004) menjelaskan stres adalah serangkaian perubahan biokimia dalam sejumlah organisme yang beradaptasi terhadap berbagai macam tuntutan lingkungan.

Menurut Chaplin (2001), dalam bukunya kamus psikologi disebutkan bahwa stres adalah suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun secara psikis. Gray dan Smeltzer (dalam Atkinson, Atkinson dan Hilgard, 1991), mendefinisikan stres sebagai munculnya reaksi psikologis yang membuat seseorang merasa tegang cemas sebab orang tersebut merasa tidak mampu mengatasi atau meraih tuntutan atau keinginannya.

Handoko (2008), mengatakan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya.

Atkinson, Atkinson dan Hilgard (1991), mengatakan stres kerja merupakan suatu kondisi yang negatif yang berhubungan dengan pekerjaan,

suatu kondisi yang mengarah ke timbulnya penyakit fisik atau mental, atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar. Sarafino (1998), mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Lazarus dan Folkman (1984), menambahkan bahwa stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individual atau proses-proses psikologis yang tidak menyenangkan karena karyawan tertekan dalam bekerja. Perasaan ini disebabkan oleh hasil persepsi dan penilaian karyawan yang menunjukkan adanya ketidakseimbangan atau ketidaksesuaian antara karakteristik tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan kepribadian karyawan.

Anoraga (2001), menyebutkan bahwa stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap perubahan di lingkungan kerja yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam, dalam bekerja hampir semua orang mengalami stres yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Fraser (1992), berpendapat bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami individu dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat menimbulkan efek negatif bagi kesehatan mental dan fisik karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan tidak menyenangkan yang dirasakan mengganggu atau mengancam kondisi fisik maupun psikologis individu, muncul dari interaksi di lingkungan kerja.

2. Aspek-aspek Stres Kerja

Menurut Wijono (dalam Fitriani, 2014), mengatakan ada beberapa gejala stres dapat dilihat sebagai aspek stress yang menunjukkan adanya perubahan fisik secara fisiologis dan sikap. Perubahan fisiologis ditandai dengan adanya gejala-gejala seperti merasa letih atau lelah, kehabisan tenaga, pusing dan gangguan pencernaan, sedangkan perubahan psikologis ditandai dengan adanya kecemasan yang berlarut larut, sulit tidur, nafas tersengal-sengal, dan berikutnya perubahan sikap seperti keras kepala, mudah marah, dan tidak puas apa yang dicapai dan sebagainya.

Menurut Cox (dalam Shepperd dan Kashani, 1991), aspek-aspek dari stres kerja meliputi :

- 1) *Physical problem*, meliputi gangguan kesehatan seperti merasa pusing, kelelahan dan butuh istirahat.
- 2) *Psychological problem* reaksi-reaksi yang biasa muncul meliputi mudah marah, kesulitan untuk rilek, perasaan gelisah, kebosanan, depresi, kekecewaan, harga diri rendah, dan perasaan dikucilkan.
- 3) *Behavior problem* reaksi yang muncul seperti penarikan diri dari lingkungan dan kesulitan menjalin hubungan dengan orang lain.
- 4) *Cognitive problem*, yaitu kesulitan berkonsentrasi dalam pekerjaan.
- 5) *Organizational problem* meliputi tingkat kepuasan kerja menurun, komitmen dan loyalitas terhadap pekerjaan menurun, produktivitas menurun.

Stres kerja dikategorikan dalam beberapa aspek-aspek stres kerja oleh Beehr dan Newman (dalam Akbar, 2013) meliputi:

- a. Aspek fisiologis bahwa stres kerja sering ditunjukkan pada symptoms fisiologis. Penelitian oleh ahli-ahli kesehatan dan kedokteran menunjukkan bahwa stres kerja dapat mengubah metabolisme tubuh, menaikkan detak jantung, mengubah cara bernafas, menyebabkan sakit kepala, dan serangan jantung.
- b. Aspek psikologis, stres kerja dan gangguan psikologis adalah hubungan yang erat dalam kondisi kerja.
- c. Aspek tingkah laku (*behavioral*). Pada aspek ini stres kerja pada karyawan ditunjukkan melalui tingkah laku mereka.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari stress kerja adalah perubahan fisik secara fisiologis dan sikap, *physical problem*, *psychological problem*, *behavior problem*, *cognitive problem* dan *organizational problem*, aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek tingkah laku.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Rosid (dalam Dodik dan Astuti, 2012), menambahkan penyebab umum stres bagi banyak pekerja adalah atasan, gaji, keamanan, dan keselamatan, hal ini dapat timbul karena perusahaan mengesampingkan kebutuhan-kebutuhan pekerja untuk dapat mengendalikan situasi pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan untuk dihargai dan diterima, serta pekerja merasa tidak aman dan mereka berada dalam keadaan tidak pasti.

Menurut Smith (dalam Andiani, 2008), konsep stres kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut yaitu pertama, stres kerja merupakan hasil dari keadaan tempat kerja. Kedua, stres kerja merupakan hasil dari dua faktor organisasi yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi. Ketiga, stres terjadi karena faktor *workload* juga faktor kemampuan melakukan tugas. Keempat, akibat dari waktu kerja yang berlebihan. Kelima, adalah faktor tanggung jawab kerja terakhir tantangan yang muncul dari tugas. Kesimpulan stres kerja merupakan hasil yang disebabkan oleh faktor-faktor di atas.

Heilgel dan Slocum (dalam Fitriani, 2014), mengatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh empat faktor utama, yaitu konflik ketidakpastian, tekanan dari tugas serta lingkungan dengan pihak manajemen, Jadi stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Keemudian dikatakan pula bahwa stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberikan tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu tersebut. Stres kerja juga dapat meningkatkan motivasi karyawan dianggap sebagai stres yang positif (*eustress*) sebaliknya stresor yang dapat mengakibatkan hancurnya produktivitas kerja karyawan dapat disebut sebagai stres negatif (*distress*)

Sementara itu, Goodson dan Cashmen (dalam Rahardjo, 2014), mendapati bahwa beberapa faktor yang menyebabkan pegawai mengalami stres kerja tetapi tugas yang mereka kerjakan penuh dengan tantangan dan menyenangkan hati mereka selain itu terjadi komunikasi yang efektif diantara

para anggota dalam organisasi tersebut. Mereka menunjukkan bahwa ada kerja sama yang kondusif antara atasan dan karyawan, selain itu karyawan memandang para manajemen memberi keluasaan yang besar terhadap diri mereka. Megee (dalam Amiruddin dan Ambarini, 2014), juga menemukan bahwa faktor internal individu yaitu kepribadian dan sifat yang dimiliki individu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan stres karyawan.

Tosi (dalam Andiani, 2008), ada beberapa faktor luar pekerjaan yang dapat menjadi sumber stres yaitu :

a) Perubahan struktur kehidupan

Penyesuaian pribadi merupakan cara untuk melihat hubungan antara pengembangan diri dan perbedaan pandangan dari kehidupan pribadi yang dapat digambarkan melalui perubahan-perubahan kehidupan. Tiga dimensi struktur kehidupan yang dapat menyebabkan stres yaitu :

- 1) Dimensi budaya sosial yang dilakukan bersama keluarga, keturunan, struktur pekerjaan, dan faktor-faktor sosial yang luas lainnya.
- 2) Hubungan dengan orang lain dalam dunia budaya soaial, seperti seorang pribadi berperan sebagai suani atau istri, rekan kerja, orang tua, raknya sebuah negara, dan sebagainya.
- 3) Aspek dari individu sendiri. Individu mempunyai kecenderungan ciri-ciri yang tidak tahan terhadap tekanan, ancaman, cemas.

b) Dukungan sosial

Kehilangan suatu pekerjaan akan menyebabkan individu mengalami stres sehingga menunjukkan kecenderungan munculnya gejala-gejala seperti

radang sendi, kenaikan kadar kolesterol dan kepala terasa nyeri. Dukungan sosial merupakan salah satu cara komunikasi yang positif karena berisi tentang perasaan suka, keyakinan, penghargaan, penerimaan diri dan kepercayaan diri seseorang terhadap kepentingan orang lain (Kazt dan Kahn dalam Astuti, 2005).

c) *Locus of control*

Locus of control internal adalah ketika individu yang ber-*locus of control* internal menghadapi stres potensial, mereka sebelumnya akan mempelajari terlebih dahulu peristiwa-peristiwa yang dianggap mengancam dirinya, kemudian bersikap tertentu secara rasional dalam menghadapi stres kerja tersebut, sebaliknya individu yang ber-*locus of control* eksternal menganggap bahwa segala peristiwa yang ada didalam lingkungan kerja disekitarnya amat mempengaruhi dirinya dengan kata lain, sikap hidupnya amat dikendalikan oleh faktor lingkungan. Individu yang mempunyai perasaan cemas, mudah stres, depresi, neurosis, pekerjaan dan hidupnya selalu ditentukan oleh nasib yang mengendalikan dirinya.

d) Tipe A dan tipe B

Setiap individu mempunyai ciri-ciri yang berbeda satu dengan yang lainnya secara umum, kepribadian individu digolongkan kedalam dua sifat yaitu: *ekstrovert* dan *introversi*. Individu yang mempunyai sifat *introversi* akan cenderung mengalami stres bila dihadapkan dengan situasi yang membuat dirinya terancam atau tertekan dalam kaitannya dengan

hubungan antar manusia dibandingkan dengan individu yang mempunyai kepribadian *ekstrovert*.

e) Harga diri

Harga diri merupakan cara penerimaan seseorang dan usaha untuk melakukan evaluasi terhadap diri sendiri atau disebut konsep diri. Jika seseorang mempunyai konsep diri positif, maka orang tersebut mempunyai harga yang tinggi sehingga ia dapat mengembangkan diri dalam menghadapi situasi, kondisi atau peristiwa yang mengganggu, menekan atau mengancam dirinya akibatnya orang tersebut mengalami stres kerja yang rendah. Sebaliknya jika orang tersebut mempunyai harga diri yang rendah dalam menghadapi kondisi, situasi atau peristiwa mengganggu, menekan atau mengancam dalam pekerjaannya, maka ia akan mengalami stres kerja yang tinggi karena rasa percaya dirinya yang rendah.

f) Fleksibilitas atau kaku

Orang yang mempunyai kecenderungan yang fleksibel adalah orang yang dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan atau tekanan-tekanan karena lebih baik dalam melakukan kerja sama dengan orang lain dibandingkan dengan orang yang kaku

g) Kemampuan.

Kemampuan merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi respon-respon individu terhadap kondisi, situasi atau peristiwa yang dapat menimbulkan stres. Individu mempunyai kemampuan tinggi cenderung mempunyai pengendalian lebih terhadap kondisi, situasi atau peristiwa

yang menimbulkan stres dari pada individu yang mempunyai kemampuan rendah dalam menghadapi stress.

Tosi (dalam Andiani, 2008), yang menyebutkan bahwa ada lima macam faktor yang menyebabkan stres dan berhubungan dengan pekerjaan individu, tekanan peran, kesempatan pelibatan diri dalam tugas, tanggung jawab individu, dan faktor organisasi.

1) Faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang individu

Orang mempunyai kecenderungan yang fleksibel adalah orang yang dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan atau tekanan-tekanan karena lebih baik dalam melakukan kerja sama dengan orang lain dibandingkan dengan orang yang kaku

2) Stres peran

Kahn (dalam Fitriani, 2014), telah melakukan penelitian tentang konflik peran dan ketidakjelasan peran dalam suatu organisasi. Tujuan mereka dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat ketegangan peran dan penyesuaian diri. Penelitian ini berdasarkan pada premis bahwa individu-individu lebih efektif dalam memainkan perannya, ketika seseorang tersebut memahami peran yang dimainkannya sehingga mereka mengalami stres atau tekanan-tekanan peran yang menimbulkan konflik peran yang tinggi.

3) Peluang partisipasi

Ada beberapa pimpinan dilaporkan bahwa apabila tingkat partisipasi mereka dalam mengambil keputusan dirasakan lebih banyak akan

mengalami stres yang rendah, sebaliknya tingkat kecemasan terhadap tugas dirasakan rendah oleh manajer yang partisipasinya terhadap tugasnya rendah

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab yang lain mungkin dapat mempengaruhi stres yang sedang bekerja, sebagai seorang pimpinan keaktifannya tergantung pada siapa yang bekerja untuknya, seandainya manajer mempunyai alasan bahwa dirinya mempunyai kepercayaan terhadap mereka, atau kemampuan kurang dapat mengendalikan mereka maka manajer akan mengalami stres karena dirinya tidak dapat mengendalikan situasi tersebut (Cooper dan Marshall dalam Fitriani, 2014)

5) Faktor-faktor organisasi

Organisasi itu dapat menyebabkan stres. Contoh banyak yang percaya bahwa birokrasi (mekanis) merupakan bentuk organisasi yang mengarah dan tidak memaksimalkan potensi individu, sedangkan struktur organisasi lebih memungkinkan untuk mewujudkan potensi dan produktivitas kerja (Argyris dan Presthus dalam Fitriani, 2014).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah intervensi atasan, gaji, keamanan, keselamatan, faktor organisasi, faktor *workload* (beban kerja yang berlebihan), faktor kemampuan melakukan tugas, waktu kerja yang berlebihan, faktor tanggung jawab, konflik ketidakpastian, tekanan dari tugas serta lingkungan, faktor internal individu yaitu kepribadian, perubahan struktur kehidupan, faktor

yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang individu, stres peran, peluang partisipasi, tanggung jawab.

4. Tahapan Stres Kerja

Emberg (dalam Rahardjo, 2014), membagi tahapan stres sesuai dengan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Tahap I

Tahap ini merupakan tahapan stres yang paling ringan dan biasanya disertai dengan perasaan berikut :

- a. Semangat bekerja besar
- b. Penglihatan tajam tidak sebagaimana biasanya
- c. Merasa mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya\
- d. Merasa senang dengan pekerjaannya dan semakin bertambah semangat.

2. Tahap II

Dampak stres yang semula tampak menyenangkan pada stres tahap I mulai menghilang dan menimbulkan keluhan yang disebabkan cadangan energi tidak lagi cukup, karena kurangnya waktu istirahat sebagai berikut :

- a) Merasa letih sewaktu bangun pagi
- b) Merasa mudah lelah sewaktu makan siang
- c) Lemas merasa letih menjelang sore hari
- d) Sering mengeluh lambung atau perut tidak nyaman
- e) Detak jantung lebih keras dari biasanya
- f) Otot-otot punggung dan tengkuk terasa tegang

g) Tidak bisa santai

3. Tahap III

- a. Gangguan usus dan lambung semakin nyata, misalnya keluhan penyakit maag dan buang air besar tidak teratur
- b. Ketegangan otot semakin terasa
- c. Perasaan tidak tenang dan ketegangan emosional makin meningkat
- d. Gangguan pola tidur, misalnya sukar untuk mulai tidur (*early insomnia*), atau bangun tengah malam dan susah untuk tidur kembali (*middle insomnia*) atau terbangun terlalu pagi dan sukar untuk tidur lagi (*late insomnia*)
- e. Koordinasi tubuh terganggu (badan terasa lemas dan mau pingsan)

4. Tahap IV

- a. Kemampuan untuk bertahan sepanjang hari saja terasa sangat sulit
- b. Aktivitas yang semula menyenangkan dan mudah diselesaikan menjadi membosankan dan terasa amat sulit
- c. Orang yang semula tanggap terhadap situasi menjadi kehilangan kemampuan untuk merespon secara memadai
- d. Ketidakmampuan melakukan kegiatan rutinitas
- e. Gangguan pola tidur disertai mimpi yang menegangkan
- f. Sering kali menolak ajakan karena tidak semangat dan tidak bergairah
- g. Konsentrasi dan daya ingat menurun

- h. Timbul perasaan takut dan kecemasan yang tidak dapat dijelaskan penyebabnya

5. Tahap V

- a. Kelelahan fisik dan mental yang semakin dalam (*physical and psychological exhaustion*)
- b. Ketidakmampuan menyelesaikan pekerjaan sehari-hari yang ringan dan sederhana
- c. Gangguan pencernaan yang semakin berat (*gastro internal disorder*)
- d. Timbulnya perasaan ketakutan dan kecemasan yang semakin tinggi dan meningkat

6. Tahap VI

Tahapan terakhir adalah tahap klimaks, dimana seorang tersebut akan mengalami serangan panik (*panic attack*) serta perasaan takut mati. Gambaran stres tahap ini adalah :

- a) Debaran jantung amat keras
- b) Susah bernafas
- c) Sekujur badan terasa gemetar
- d) Tidak bertenaga dalam mengerjakan hal yang ringan
- e) Pingsan atau kolap

Keluhan yang telah dipaparkan diatas berdasarkan tahap stres lebih didominasi oleh keluhan fisik yang disebabkan oleh gangguan faal (fungsional) organ tubuh sebagian akibat stressor psikososial yang melebihi kemampuan seseorang untuk mengatasinya.

5. Dampak Stres Kerja

Golizek (dalam Amiruddin dan Ambarini, 2014), menambahkan bahwa stres akan memicu timbulnya :

1. Acuh tak acuh terhadap lingkungan sekitar
2. Menurunnya prestasi
3. Kelelahan
4. Kebosanan
5. Tidak puas dengan pekerjaan
6. Kurang peka terhadap lingkungan

Menurut Andiani (2008) stres kerja bisa berdampak pada individu dan juga organisasi. Stres pada individu dapat berdampak pada psikologis, tingkah laku, kognitif dan fisiologis, seperti uraian berikut ini :

1. Dampak psikologis :
 - a. Emosi, menangis, marah
 - b. Menarik diri
 - c. Bermusuhan, agresif
 - d. Cemas, curiga, merasa tidak berguna
 - e. Menyalahkan lingkungan
2. Dampak tingkah laku :
 - a. Selalu terburu-buru
 - b. Pelupa
 - c. Alkoholik perokok berat
 - d. Tidak bersemangat, malas

- e. Makan berlebihan / kurang
3. Dampak kognitif :
- a. Sulit mengambil keputusan
 - b. Sulit berkonsentrasi
 - c. Kurang kreatif
 - d. Peka terhadap konflik
4. Dampak fisiologis :
- a. Kadar gula meningkat
 - b. Keringat berlebihan
 - c. Tekanan darah meningkat
 - d. Denyut jantung meningkat
 - e. Sakit kepala
 - f. Tidak nafsu makan
 - g. Rambut rontok
5. Dampak stres terhadap organisasi :
- a. Tingkat absensi meningkat
 - b. Produktifitas menurun
 - c. Ketidakpuasan kerja
 - d. Burnout

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja bisa berdampak pada sikap acuh tak acuh terhadap lingkungan sekitar, menurunnya prestasi, kelelahan, kebosanan, tidak puas dengan pekerjaan, kurang peka terhadap lingkungan, berdampak secara psikologis, berdampak pada tingkah

laku, berdampak secara kognitif, berdampak secara fisiologis dan berdampak terhadap organisasi.

B. Tipe Kepribadian *Hardiness*

1. Pengertian Kepribadian

Istilah kepribadian berasal dari kata *persona* yang artinya topeng, istilah ini dipakai oleh bangsa Yunani Kuno untuk menyembunyikan identitas aktor dalam pementasan drama, kemudian diambil alih oleh bangsa Roma, dan muncul istilah modern *personality* atau kepribadian (Hurlock, 2004). Menurut Alwisol (2012), kepribadian adalah organisasi dinamis dari sistem psikofis yang menentukan penyesuaian diri yang unik dari individu terhadap lingkungannya. Istilah psikofisis menunjuk pada anggapan bahwa perilaku manusia maupun pikirannya adalah hasil dari suatu kesatuan yang tidak bisa dipisah-pisahkan meskipun dapat dibedakan. Kesatuan ini terdiri dari apa yang disebut aspek psikis (jiwa) dan aspek jasmaniah (fisik) dan apa yang terorganisir ialah kebiasaan-kebiasaan, refleks-refleks, sikap-sikap dan nilai-nilai yang dianutnya.

Allport (dalam Barrick dan Ryan, 2003), juga menginterpretasikan kepribadian sebagai suatu organisasi yang dinamik dalam diri individu yang merupakan sistem *psikopysikal*, yaitu suatu mekanisme psikologis yang menentukan penyesuaian diri individu dalam perilaku secara unik terhadap lingkungan. Definisi ini menekankan pada atribut eksternal seperti peran

individu dalam lingkungan sosial, penampilan individu, dan reaksi individu terhadap orang lain.

Pervin, Cervone dan John (2010), mendefinisikan kepribadian sebagai karakteristik dari seseorang sebagai hasil dari pola yang konsisten dalam merasakan, berpikir dan berperilaku. Feist dan Feist (2006), mendefinisikan kepribadian sebagai sebuah pola yang relatif menetap, trait, disposisi atau karakteristik didalam individu yang memberikan beberapa ukuran yang konsisten tentang perilaku.

Menurut Eysenck (1980), pembentukan maupun perkembangan kepribadian manusia, selain ditentukan oleh faktor hereditas, biologis atau genetik, juga dipengaruhi oleh lingkungan. Dalam teori kepribadian terdapat dua perspektif hereditas dan lingkungan. Faktor hereditas mengemukakan bahwa kepribadian individu ditentukan oleh faktor-faktor biologis dan *genetic*, seperti tipe atau konstitusi tubuh dan susunan hormon. Sedangkan faktor lingkungan adalah segenap faktor yang terdapat dari luar individu atau yang berasal dari lingkungan dimana individu itu berada, yang selalu memberikan pengaruh terhadap individu semenjak dimulainya kehidupan seperti lingkungan alam, kelas sosial, pola asuh dan sosial budaya.

Allport (dalam Alwisol, 2012), mengatakan bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis dari sistem psikofisik individu dalam menghadapi situasi dengan cara-cara yang khusus. Larsen dan Buss (2001), mengatakan bahwa kepribadian adalah sekelompok karakteristik dan kecenderungan yang stabil, yang menentukan persamaan dan perbedaan dalam perilaku psikologi (pikiran,

perasaan, dan tindakan) individu yang mempunyai kesinambungan dengan waktu dan tidak mudah dipahami sebagai hasil dari tekanan sosial dan biologis dalam saat tertentu.

Pendapat lain yang mengemukakan tentang definisi kepribadian adalah Eysenck (1980), yang mengatakan bahwa kepribadian merupakan organisasi dari sekumpulan ciri sifat yang saling berinteraksi dan akan menentukan kecenderungan individu untuk melakukan perilaku tertentu. Kepribadian juga didefinisikan sebagai karakteristik psikologis yang mempengaruhi dan mencerminkan *individual differences* dan kepribadian itu bersifat konsisten dan menetap.

Berdasarkan sejumlah definisi di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa sesungguhnya yang dimaksud dengan kepribadian adalah karakteristik psikologis individu yang dapat membedakan dari individu lain dan karakteristik tersebut tercermin di dalam individu menghadapi situasi tertentu dengan cara yang khusus. Pada situasi yang sama dua orang sering menunjukkan proses adaptasi yang berbeda karena terdapat kualitas kepribadian yang membuat individu mereaksi dalam cara-cara yang berbeda terhadap situasi yang sama.

2. Kepribadian dalam Tinjauan Teori Trait

Ada beberapa pendekatan yang dikemukakan oleh para ahli untuk memahami kepribadian. Salah satu pendekatan yang digunakan adalah teori trait. Teori trait merupakan sebuah model untuk mengidentifikasi trait-trait dasar yang diperlukan untuk menggambarkan suatu kepribadian. Trait di

definisikan sebagai suatu dimensi yang menetap dari karakteristik kepribadian, hal tersebut yang membedakan individu dengan individu yang lain (Feldman, 2004).

Menurut Pervin, Cervone dan John (2010), trait merupakan pola yang konsisten sebagai cara individu dalam berperilaku, berasa dan berpikir. Definisi ini mempunyai tiga fungsi utama yaitu; digunakan untuk meringkas, memprediksi dan menjelaskan perilaku individu. Sementara itu Larsen dan Buss (2001), mendefinisikan trait sebagai atribut dari seseorang yang merupakan karakteristik dari seseorang dan relatif bertahan dari waktu ke waktu. Para ahli teori trait beranggapan bahwa semua diaplikasikan bervariasi dan dapat dikuantifikasikan.

Teori trait (*trait theories*) memiliki beberapa istilah menurut ahlinya yaitu yang dikemukakan oleh Allport (dalam Alwisol, 2012), kepribadian adalah organisasi dinamik dalam sistem psikofisik individu yang menentukan penyesuaian yang unik dengan lingkungannya. Suatu fenomena dinamik yang memiliki elemen psikologik dan fisiologik, yang berkembang dan berubah, yang memainkan peran aktif dalam berfungsinya individu. Trait individual merupakan manifestasi trait umum pada diri seseorang, sehingga selalu unik bagi orang itu, konstruk yang membimbing, mengarahkan, dan memotivasi tingkah laku serta penyesuaian yang khas.

Tinjauan psikologi konstitusi menurut Sheldon (dalam Alwisol, 2012), berakar pada faktor biologi manusia, namun tidak berarti dia menolak adanya kekuatan lingkungan dan pengalaman masa lalu manusia dalam membentuk

tingkah laku. Sheldon mengakui pentingnya pengalaman sosial tetapi memutuskan untuk secara sadar dan sengaja mengadopsi premis yang radikal (bahwa struktur biologis menjadi penentu utama tingkah laku). Sheldon menamakan penelitian mengenai bentuk dan ukuran tubuh manusia sebagai psikologi statis atau morfologi (yaitu keseimbangan alamiah antara komponen-komponen bentuk dan struktur manusia). Menurutnya pemahaman mengenai konstruksi atau susunan tubuh manusia, dapat dipakai sebagai jalan untuk memahami bagaimana dinamika manusia (atau bagaimana manusia itu bergerak, merasa, berfikir dan bertingkah laku)

Teori faktor yang dikemukakan oleh Cattell (dalam Alwisol, 2012), trait adalah elemen dasar dari kepribadian yang berperan vital dalam usaha meramalkan tingkah laku. Menurut Cattell kepribadian adalah struktur kompleks dari traits yang tersusun dalam berbagai kategori yang memungkinkan prediksi tingkah laku seseorang dalam situasi tertentu yang mencakup seluruh tingkah laku, baik yang kongkrit maupun yang abstrak simpulan

Teori-teori sifat ini juga dikenal sebagai teori-teori tipe (*type theories*) yang menekankan aspek kepribadian yang bersifat relatif stabil atau menetap. Teori-teori ini menyatakan bahwa manusia memiliki sifat atau sifat-sifat tertentu, yakni pola kecenderungan untuk bertingkah laku dengan cara tertentu. Sifat-sifat yang stabil ini menyebabkan manusia bertingkah laku relatif tetap dari situasi ke situasi. Pandangan Eysenck (1980) yang luas dan menyeluruh

mengenai kepribadian terjadi pada kenyataan saat ini dan banyak pendapat yang mengandung persamaan dengan berbagai definisi.

Berdasarkan kutipan diatas dapat diartikan bahwa kepribadian merupakan sejumlah dari pola tingkah laku yang aktual atau potensial dari organisme yang ditentukan dari lingkungan dan keturunan. Hal ini berkembang melalui interaksi yang bersifat fungsional dari empat sektor utama antara lain yaitu sektor *konatif* (karakter), sektor *kognitif*, sektor *afektif* (*temperament*) dan sektor *somatik* (konstitusi)

3. Pengertian Tipe Kepribadian *Hardiness*

Tipe kepribadian yang mempunyai kemampuan dan daya tahan terhadap stres adalah kepribadian tangguh (*hardiness* atau *hardy personality*) yang merupakan gagasan konsep dari Kobasa (dalam Soderstrom, Dolbier, Leiferman dan Steinhardt, 2000). Kepribadian tangguh adalah karakteristik kepribadian yang mempunyai fungsi sebagai sumber perlawanan pada saat individu menemui suatu kejadian yang menimbulkan stres.

Individu dengan kepribadian tangguh menyukai kerja keras karena dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan, membuat suatu keputusan dan melaksanakannya karena memandang hidup ini sebagai suatu yang harus dimanfaatkan dan diisi agar mempunyai makna. Individu yang tangguh sangat antusias menyongsong masa depan karena perubahan-perubahan dalam kehidupan dianggap sebagai suatu tantangan dan sangat berguna untuk perkembangan. Disebutkan bahwa tipe kepribadian tangguh ini menunjukkan adanya komitmen, kontrol, dan tantangan. Secara teoritis gabungan dari ketiga

aspek ini merupakan undimensional dan merupakan satu faktor (Funk dan Houston dalam Allred dan Smit, 1989).

Menurut Kardum, Knezevic dan Krapic (2012) komitmen, kontrol dan tantangan akan memelihara kesehatan seseorang walaupun berhadapan dengan kejadian-kejadian yang secara umum dianggap sebagai kejadian yang menimbulkan stres. Secara lebih spesifik pentingnya kepribadian tangguh adalah bahwa orang-orang yang memiliki perasaan komitmen, kontrol, dan tantangan yang kuat cenderung untuk bereaksi kejadian yang penuh stres dengan cara yang lebih menyenangkan dibandingkan individu yang mempunyai komitmen, kontrol, dan tantangan yang rendah. Individu yang mempunyai kecenderungan kepribadian tangguh yang kuat akan melakukan tindakan-tindakan yang langsung untuk mengetahui kejadian-kejadian dalam hidup dan dimasukkannya ke dalam kehidupan individu serta belajar dari kejadian-kejadian tersebut, baik nilai ataupun kegunaannya. Lebih jauh lagi individu akan melakukan tindakan yang efektif, menggunakan strategi *coping* yang aktif seperti *problem focused coping*

Individu yang mempunyai kecenderungan kepribadian tangguh yang kuat akan melakukan tindakan-tindakan yang langsung untuk mengetahui kejadian-kejadian dalam hidup dan dimasukkannya ke dalam kehidupan individu serta belajar dari kejadian-kejadian tersebut, baik nilai ataupun kegunaannya. Lebih jauh lagi individu akan melakukan tindakan yang efektif, menggunakan *strategi coping* yang aktif seperti *problem focused coping* (Shepperd dan Kashani, 1991).

Kepribadian tangguh merupakan prediktor penahan stres diasumsikan sebagai hasil dari proses kognitif yang adaptif. Individu dengan kepribadian tangguh merespon stresor dengan kognisi yang positif atau dengan penilaian yang didasarkan pada tingkat ancaman yang menyerang dan kemampuan mereka untuk melakukan *coping* secara efektif. Di lain pihak, individu yang tidak memiliki kepribadian tangguh diasumsikan merespon kejadian yang sama dengan kognisi yang kurang positif dan dengan pikiran yang lebih negatif. Dikemukakan juga oleh Soderstrom, Dolbier, Leiferman dan Steinhardt (2000) bahwa individu yang menilai situasi negatif yang dihadapinya sebagai suatu hal yang positif akan mempunyai tingkat stres yang lebih rendah.

Berdasarkan uraian di atas, dapat kesimpulan bahwa tipe kepribadian tangguh merupakan karakteristik kepribadian yang mempunyai daya tahan terhadap kejadian-kejadian yang menekan dan menegangkan. Individu dengan tipe kepribadian tangguh merupakan individu yang memiliki perasaan kuat terhadap kontrol, komitmen, dan tantangan serta cenderung mengatasi masalah secara efektif dan positif. Individu akan tetap sehat secara fisik maupun mental. Tipe kepribadian seperti inilah yang bermanfaat bagi kehidupan individu untuk masa depan yang lebih berkualitas.

4. Aspek-Aspek Tipe Kepribadian *Hardiness*

Beberapa studi ditemukan hubungan dari tiga aspek yang membangun kepribadian tangguh (Kobasa dalam Kardum, Knezevic dan Krapic, 2012).

a. Komitmen

Komitmen adalah kecenderungan untuk aktif melibatkan diri ke dalam kegiatan, mudah tertarik dalam kegiatan apapun, menuntun diri untuk memberikan arti pada setiap kejadian dan tidak akan mudah menyerah pada tekanan.

b. Kontrol

Kontrol merupakan kecenderungan untuk menerima pengalaman dengan hal-hal yang tidak terduga. Orang-orang yang memiliki kontrol yang kuat akan selalu lebih optimis dalam menghadapi masalah-masalah, memiliki inisiatif dan independensi.

c. Tantangan

Tantangan adalah kecenderungan untuk memandang sesuatu perubahan dalam hidupnya sebagai sesuatu yang wajar, memandang perubahan itu sebagai stimulus yang sangat berguna bagi perkembangan, memandang hidup sebagai suatu tantangan yang menyenangkan dan individu yang mempunyai tantangan yang kuat adalah orang-orang yang dinamis dan memiliki kemampuan dan keinginan untuk maju yang kuat.

Bower (dalam Auliya & Darmawanti, 2014) mengungkapkan 3 aspek umum orang yang memiliki kepribadian *hardiness* yaitu:

- a. Percaya bahwa mereka bisa mengendalikan dan mempengaruhi peristiwa yang terjadi dalam hidupnya
- b. Memiliki perasaan yang dalam atau rasa komitmen yang tinggi terhadap semua kegiatan yang ada dalam hidupnya

- c. Menganggap perubahan sebagai kesempatan untuk berkembang menjadi lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepribadian tangguh meliputi percaya bahwa mereka bisa mengendalikan dan mempengaruhi peristiwa, memiliki perasaan yang dalam atau rasa komitmen yang tinggi terhadap semua kegiatan, menganggap perubahan sebagai kesempatan untuk berkembang, komitmen, kontrol dan tantangan.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tipe Kepribadian *Hardiness*

Williams (dalam Kardum, Knezevic dan Krapic, 2012), menjelaskan bahwa sejak penelitian yang dilakukan oleh Kobasa pada tahun 1979, beberapa penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa kepribadian tangguh berhubungan dengan kesehatan fisik dan mental. Kepribadian tangguh juga membantu mengurangi respon *cardiovascular* terhadap stres. Individu yang *hardiness* akan lebih sehat secara fisik dan mental karena adanya komitmen, kontrol, dan tantangan. Individu mempunyai penilaian yang lebih positif terhadap kejadian-kejadian dalam hidup yang menekan daripada individu yang kurang tangguh. Individu mampu melakukan tindakan langsung untuk mengatasi kejadian-kejadian hidup dan mampu mengambil nilai-nilai dari kejadian tersebut untuk masa yang akan datang.

Selain itu, individu yang tangguh akan menunjukkan penggunaan strategi *coping* yang efektif dan aktif, seperti *problem focused coping* yaitu mengatasi masalah dengan mempelajari cara-cara, keterampilan-keterampilan yang baru, dan usaha mencari dukungan sosial. Mereka jarang menggunakan

strategi *coping* yang berupa penghindaran diri dari masalah. Jika individu berada dalam situasi yang diduga tidak dapat diubah atau keadaan *stressful*, maka beberapa individu menggunakan *problem focused coping* dengan memegang teguh potensi kontrol. Lain halnya dengan *Emotional focused coping*, *coping* tersebut biasa digunakan oleh individu yang tidak berkepribadian tangguh, dimana individu tersebut hanya menerima dan merasakan akibat dari kejadian-kejadian hidup karena menganggap situasi tersebut sudah tidak dapat diantisipasi. Peran afektif sangat berpengaruh agar dapat menerima perubahan dengan lapang dada.

Menurut Maddi dan Kobasa (dalam Soderstrom, Dolbier, Leiferman dan Steinhardt, 2000), pada umumnya individu menghadapi kejadian yang penuh stres akan menggunakan 2 macam cara, yaitu *transformational coping* dan *regressive coping*. *Transformational coping* merupakan mekanisme *coping* yang efektif untuk menghadapi stres. Individu mempunyai sikap yang optimis dan secara aktif berinteraksi dengan kejadian yang penuh stres, sehingga kejadian tersebut menjadi berkurang kadar stresnya. Sikap optimis tersebut akan menurunkan ketegangan dengan cara menetralkan kejadian-kejadian tersebut. Dengan tindakan yang tegas, mereka benar-benar mengubah situasi di sekeliling, sehingga lamanya kejadian yang menimbulkan stres tersebut menjadi pendek. Dengan cara ini intensitas dan lamanya ketegangan dikurangi dengan cara mengubah stresor ke dalam bentuk-bentuk yang tidak lagi mengandung stres. *Transformational coping* ini lebih efektif daripada *regressive coping*.

Regressive coping merupakan cara-cara kurang efektif karena individu merasa pesimis dan melakukan tindakan-tindakan pengelakan untuk menghindari kontak dengan stres. Pada individu yang menggunakan cara-cara *coping* ini tidak ada usaha untuk mengubah dan mengendalikan kejadian-kejadian yang dapat menimbulkan stres. Mereka lebih bersikap pasif dan merasa tidak berdaya karena perasaan aman mereka terancam. *Regressive coping* tidak dapat mengurangi intensitas dan tidak dapat membatasi jangka waktu suatu kejadian menimbulkan stres, sehingga dapat dikatakan bahwa *regressive coping* bukanlah cara yang efektif untuk melindungi diri dari ketegangan.

Lazarus dan Folkman (dalam Golby dan Sheard, 2004), menyatakan bahwa kepribadian tangguh sebagai penahan stres diasumsikan sebagai hasil dari proses kognitif yang adaptif. Individu dengan kepribadian tangguh merespon stresor dengan kognisi yang positif atau dengan penilaian yang didasarkan pada tingkat ancaman yang menyerang dan kemampuan mereka untuk melakukan *coping* secara efektif. Di lain pihak, individu yang tidak kepribadian tangguh diasumsikan merespon kejadian yang sama dengan kognisi yang kurang positif dan dengan pikiran yang lebih negatif.

Dikemukakan juga oleh Silver dan Wortman (dalam Allred dan Smit, 1989) bahwa individu yang menilai situasi negatif yang dihadapinya sebagai suatu hal yang positif akan mempunyai tingkat stres yang lebih rendah. Penelitian yang dilakukan di Birmingham melibatkan 373 mahasiswa terdiri dari 163 laki - laki dan 210 wanita yang mengikuti kursus di Universitas

Alabama Birmingham. Partisipan diminta untuk mengisi kuesioner kurang dari 1 jam. Peneliti menggunakan *seriousness of illness rating scale*, *life experiences survey*, dan *fitness questionnaire*.

Berdasarkan analisis persamaan struktural dinyatakan bahwa kepribadian tangguh dapat mempengaruhi kesehatan secara tidak langsung. Tidak terdapat efek langsung pada kesehatan terhadap partisipasi latihan *fitness*. Tipe kognisi dari kepribadian tangguh seperti yang dikemukakan di atas memang ada. Individu dengan kepribadian tangguh lebih cenderung menerima kejadian-kejadian dalam hidupnya sebagai sesuatu yang positif dan mereka mampu mengontrolnya dibandingkan dengan individu yang tidak kepribadian tangguh, walaupun keduanya mengalami kejadian yang sama-sama mengancam (Rhodewalt dan Agustdotter dalam Auliya dan Darmawanti, 2014).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian tangguh adalah proses kognisi atau kemampuan berpikir yang positif, pilihan sikap sebagai respon terhadap masalah, kemampuan strategi coping yang efektif.

C. Hubungan Tipe Kepribadian *Hardiness* Dengan Stres Kerja Anggota Tentara Nasional Indonesia

Tipe kepribadian tangguh adalah kepribadian yang mempunyai kemampuan dan daya tahan terhadap stres yang sering disebut dengan istilah *hardiness* atau *hardy personality*, gagasan konsep kepribadian ini dicetuskan Kobasa (dalam Golby dan Sheard, 2004). Disebutkan, individu dengan

kepribadian tangguh menyukai kerja keras karena dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan, dengan demikian tipe kepribadian tangguh disebut juga sebagai karakteristik kepribadian yang mempunyai daya tahan terhadap kejadian-kejadian yang menimbulkan stres. Individu dengan tipe kepribadian tangguh memiliki antusiasme menyongsong masa depan karena perubahan-perubahan dalam kehidupan dianggap sebagai suatu tantangan.

Merujuk pendapat tersebut diatas, suatu tipe kepribadian *hardiness* akan menemukan identitas kepribadiannya pada pilihan karir yang relevan dengan kepribadian tersebut. Tipe kepribadian tangguh cenderung menyukai tantangan yaitu kecenderungan untuk memandang sesuatu perubahan dalam hidupnya sebagai sesuatu yang wajar dan dapat mengantisipasi perubahan itu sebagai stimulus yang sangat berguna bagi perkembangan dan memandang hidup sebagai suatu tantangan yang menyenangkan (Kardum, Knezevic dan Krapic, 2012).

Menjadi anggota Tentara Nasional Indonesia merupakan pekerjaan dengan tugas-tugas yang dapat menimbulkan tekanan ; resiko pekerjaan di lapangan, ketatnya kedisiplinan, sanksi dari kesatuan jika melakukan kesalahan kerja dan sistem garis komando yang tidak terbantahkan. Keberhasilan dalam menjalankan tugas sebagai anggota Tentara Nasional Indonesia dalam hal ini sangat tergantung pada kapasitas kepribadian individu. Ketika anggota memiliki kecenderungan pada kepribadian tangguh maka mereka adalah orang-orang yang dinamis dan memiliki kemampuan dan keinginan untuk maju yang kuat, menemukan cara yang lebih mudah untuk menghilangkan atau

mengurangi keadaan yang menimbulkan stres dan menganggap stres bukan sebagai suatu hambatan.

Individu dengan tipe kepribadian tangguh mempunyai penilaian yang lebih positif terhadap kejadian-kejadian dalam hidup khususnya dalam pekerjaan yang menekan daripada individu yang rendah kadar identitas kepribadian tangguh (Kardum, Knezevic dan Krapic, 2012)

Orientasi kepribadian *hardiness* akan menentukan tingkat kemampuan individu bertahan dalam dalam menjalankan tugas sebagai anggota Tentara Nasional Indonesia. Kecenderungan kepribadian ini juga mejadi faktor yang dapat memprediksi keterampilan menghadapi tugas atau masalah dalam pekerjaan. Ketika seorang anggota Tentara Nasional Indonesia dengan ciri kepribadian tangguh memandang masalah sebagai suatu tantangan maka memberi kesempatan bagi dirinya untuk menggunakan kualitas kepribadiannya yang paling dominan untuk mengambil alih kontrol pada masalah tersebut yaitu kepribadian tangguh (Shepperd dan Kashani, 1991)

Efektivitas dan relevansi kepribadian *hadiness* dalam situasi kerja yang dihadapi anggota Tentara Nasional Indonesia dalam hal ini dapat ditinjau berdasarkan kondisi pengalaman kerja yang relatif minim, adalah kepribadian *hardiness* mengestimasi usaha dan daya tahan pada saat berada dalam masalah dalam pekerjaan bahkan dengan kondisi yang sangat minim pengalaman dalam pekerjaan tersebut.

Bandura (dalam Dodik dan Astuti, 2012), sependapat dengan konteks tersebut diatas. Dalam pandangan mereka kepribadian *hardiness* merupakan

salah satu aspek internal tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk didalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi.

Hal senada ditambahkan Baron dan Byrne (2003) bahwa karakteristik kepribadian yang mempunyai daya tahan dalam menghadapi kejadian - kejadian yang menekan dan menegangkan sehingga akan tetap sehat secara mental dan fisik. Dengan kata lain kepribadian *hardiness* dalam fungsinya berkontribusi pada penentuan perspektif anggota Tentara Nasional Indonesia dalam menghadapi masalah-masalah dalam bekerja.

Costa, *et al* (2007) menyatakan bahwa orang-orang dengan kepribadian *hardiness* memiliki tekad yang kuat untuk menyelesaikan masalahnya meskipun itu beresiko. Mereka akan menerima tanggung jawab yang diemban dan melaksanakannya. Kecenderungan ini diyakini menjadi bagian yang mampu mendorong seseorang pada upaya-upaya yang gigih ketika menghadapi masalah.

D. Hipotesis

Berdasarkan hal tersebut di atas, peneliti merumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut : terdapat hubungan yang negatif antara tipe kepribadian *hardiness* dengan stres kerja anggota Tentara Nasional Indonesia berpangkat Prada.