

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kepribadian sebagai perilaku sehari-hari karyawan merupakan satu bagian yang tak terpisahkan dalam kegiatan organisasi. Kemampuan individu untuk bertahan terhadap pekerjaannya tergantung individu dalam mengadaptasikan kepribadian dan lingkungan sekitarnya. Kesesuaian antara sifat dan kepribadian individu merupakan salah satu faktor penentu efektivitas kerja dalam meraih tujuan organisasi. Faktor kepribadian telah menunjukkan kecenderungan terhadap stres, kecemasan, dan hasil kesehatan kerja lainnya di berbagai bidang. Kepribadian juga memainkan sebuah peran dalam terjadinya stres kerja dimana ada ketidaksesuaian antara tuntutan di tempat kerja dan sifat individu karyawan.

Pekerjaan yang dijalani apabila tidak sesuai dengan kemampuan dan kepribadiannya menciptakan stres kerja yang tinggi dan memunculkannya sikap negatif dalam bekerja. Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa ciri tipe kepribadian A melakukan aktivitas dengan cepat, tidak sabaran, melakukan dua hal sekaligus, dan kompetitif cenderung lebih mudah mengalami stres kerja. Sebaliknya, ciri individu tipe B sabar, santai, jiwa bersaing rendah, dan memilih mengerjakan satu pekerjaan dalam satu waktu cenderung tidak lebih mudah mengalami stres kerja.

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, yaitu ada perbedaan stres kerja karyawan ditinjau

dari tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B pada karyawan CV. Magoewo Group Yogyakarta. Stres kerja ditinjau dari tipe kepribadian A lebih tinggi dengan nilai *Mean* 52.74 daripada tipe kepribadian B dengan *Mean* 46.19.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti mengajukan beberapa saran, sebagai berikut :

1. Saran kepada perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian disarankan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan faktor kepribadian tipe A dan tipe B dalam mengambil keputusan untuk penempatan karyawan, sehingga karyawan tidak mudah mengalami stres kerja. Stres kerja dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan sehingga peneliti menyarankan pada karyawan yang bertipe kepribadian A ditempatkan pada jenis pekerjaan yang memiliki karakteristik sesuai dengan orientasi perilaku tersebut. Begitu juga untuk karyawan yang bertipe kepribadian B agar ditempatkan pada jenis pekerjaan yang memiliki karakteristik sesuai dengan orientasi perilaku tersebut. Karyawan mampu mengontrol tingkat stres kerja dengan mengetahui kelebihan dan kekurangan dari karakteristik tipe kepribadian.

2. Saran kepada peneliti selanjutnya

Bagi pihak-pihak yang berminat melakukan penelitian sejenis atau untuk mengembangkan penelitian, sebaiknya memperhatikan hal-hal berikut:

- a. Selama belum ada alat ukur yang baku untuk penggolongan tipe kepribadian A dan B, sebaiknya perlu pertimbangan dalam mengadaptasi Skala

Orientasi Tipe kepribadian A dan B, apakah ada atau tidak persamaan karakteristik subjek, budaya barat dan timur, dan bahasa.

- b. Sebaiknya subjek penelitian menggunakan sampel yang lebih banyak dari penelitian sebelumnya..

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R., & Troena, E. A. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh kepuasan kerja (studi pada KPPN Makassar 1 dan KPPN Makassar 2). *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 14(3), 537–545.
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi kerja*. Jakarta : Penerbit PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M. (1995). *Psikologi industri (edisi keempat)*. Yogyakarta : Penerbit Liberty.
- Azwar, S. (2011). *Dasar-dasar psikometri*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2013). *Penyusunan skala psikologi (edisi kedua)*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Bortner, R. W. (1969). A short rating scale as a potential measure of pattern A behavior. *Journal of Chronic Diseases*, 22(2), 87-91.
- Chitrayana, N., Feby, B., Lauren, Y., & Rumawas, M. E. (2014). Kepribadian tipe a dan risiko hipertensi pada orang dewasa. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*. 8(8). <http://journal.fkm.ui.ac.id/kesmas/article/view/408>
- Djunaidi, A & Lestari, A. (2001). Hubungan kecocokan tipe kepribadian dan model lingkungan kerja konvensional dengan kepuasan kerja karyawan administrasi PT. KSTM. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 42-51.
- Faliza, N. (2012). Strategi dan manajemen stres kerja bagi karyawan. *Journal Of Economic Management & Business*, 13(1), 61-67.
- Gani, J., & Amalia, M. (2015). *Alat analisis data; aplikasi statistik untuk penelitian bidang ekonomi dan sosial*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Gibson, J. L., Ivancevich, M. J., & Donnelly, J. H. (1989). *Organisasi (edisi kelima)*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Handoyo, S. (2001). Stres pada Masyarakat Surabaya. *Jurnal Insan Media Psikologi*, 3(2), 61-74.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi revisi. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.

- Ilham, F., Yuniar, & Irianti, L. (2015). Strategi meminimasi stres kerja operator berdasarkan faktor pemicu stres kerja pada PT. Aagronesia Inkaba. *Reka Integra, Jurnal Online Teknik Industri Itenas, Bandung*, 1(3). <https://ejournal.itenas.ac.id/index.php/rekaintegra/article/view/660>
- Janjhua, Y. & Chandrakanta. (2012). Behavior of personality type toward stress and job performance : A study of healthcare professionals. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 1(2), 109–113.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi (Edisi Sepuluh)*. Yogyakarta : ANDI Yogyakarta.
- Maghfiroh, I., Wahyuni, I., & Kurniawan, B. (2017). Hubungan stres dan motivasi kerja dengan hasil kerja operator jahit PO. *Seventeen Glory Salatiga. Jurnal kesehatan masyarakat (e-Journal)*, 5(3). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>.
- Muchlas, M. (2005). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Oginska, B. (2006). Occupational stress and its consequences in healthcare professionals: The role of type D personality. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 19(2), 113-122.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi (edisi lengkap)*. Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku organisasi (edisi satu)*. Jakarta : PT. Prenhalinndo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi (edisi kedua belas)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sjabadhyni, B., Guritno, B. K .I., & Wutun, R. P. (2001). Pengembangan kualitas SDM dari prespektif PIO. Depok : UI Press.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam organisasi (Edisi Kedua)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Widhiastuti, H. (2002). Studi meta-analisis tentang hubungan antara stress kerja dengan prestasi kerja. *Jurnal psikologi*, 2(1), 28-42.

Wijono, S. (2006). Pengaruh kepribadian type A dan peran terhadap stres kerja manajer madya. *INSAN Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 8(3).
<http://journal.unair.ac.id/filerPDF/04%20-%20Pengaruh%20Kepribadian%20Type%20A%20dan%20Peran%20Terhadap%20Stres%20Kerja%20Manajer%20Madya.pdf>