
HALAMAN PENGESAHAN

Artikel ilmiah

**HUBUNGAN ANTARA KARAKTERISTIK STRES KERJA DAN TIPE
KEPRIBADIAN DENGAN KINERJA PADA *FRONTLINER* SINAR MAS
SELULLER SEMARANG TAHUN 2016**

Disusun Oleh:

Rizki Prasetyo Hadianto

D11.2012.01492

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipublikasikan di Sistem Informassi
Tugas Akhir (SIADIN)


(Supriyono Abiawati, SE, M.Kes)

HUBUNGAN ANTARA KARAKTERISTIK STRES KERJA DAN TIPE KEPRIBADIAN DENGAN KINERJA PADA *FRONTLINER* SINAR MAS SELULLER SEMARANG TAHUN 2016

Rizki Prasetyo*), Supriyono**)

*) Alumni Fakultas Kesehatan Universitas Dian Nuswantoro

***) Staf Pengajar Fakultas Kesehatan Universitas Dian Nuswantoro

Jl Nakula I No 5-11 Semarang

Email: 411201201492@mhs.dinus.ac.id

ABSTRACT

Background : In a simple stress is a response to someone in trouble, both mentally and physically to the changing environment that are considered disturbing and poses a threat to himself or others. Circumstances not conducive working environment can trigger a person experiences stress depending on how one responds. For a long time can cause effects that excessive frustrating inability menyingkapi stress that led to the decline in performance optimization and the worst level employees are no longer able to work in the company. In general, the average person spends about 8 to 12 hours per day at work. According to the National Safety Council, two of the three workers reported experiencing work stress. A survey conducted by Northwestern National Life on workers in America showed that 40% of workers reported experiencing stress at work, and ¼ of workers consider their jobs as the major stressor in their lives. From the results of the initial measurement is done by using questionnaires of symptoms of job stress on the frontline Sinar Mas Seluller Semarang known to 60% or 18 men frontline with a score of > 30 experiencing work stress mild, 30%, or some 9 frontline with a score of > 60 experiencing severe stress and 3 frontliner 10% or a total of 3 people do not experience stress. The closer the acquisition value scores with the number 192, the higher the stress experienced by the respondents.

Methods : This study used quantitative research with the draft explanatory research. The population in this study are all frontline totaling 30 workers and the sample used is the entire working population. This study used a standard questionnaire research instruments and processed using the chi-square test.

Results : The statistical results can be concluded that there is no relationship between job stress with performance variables (p 0.431), age (p 0.713), marital status (p 0.431) in the frontline Sinar Mas Seluller Semarang. There is a relationship between the sexes (p 0.010), education level (p 0.016), personality type (p 0.375) with a performance at the frontline Sinar Mas Seluller Semarang.

Conclusion : Based on the research the relationship between job stress characteristics and personality types with the performance, the company is expected to increase the number of male employees than female and impose appropriate restrictions on the minimum education research results to increase performance.

Keywords: Job Stress, Performance, Frontline.

ABSTRAK

Latar Belakang : Secara sederhana stres merupakan respon seseorang dalam menghadapi masalah baik secara mental maupun fisik terhadap perubahan lingkungan yang dianggap mengganggu dan menimbulkan ancaman bagi dirinya maupun orang lain. Keadaan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat memicu seseorang mengalami stres tergantung bagaimana seseorang menanggapi. Dalam kurun waktu lama dapat menimbulkan efek frustrasi yang berlebihan ketidak mampuan menyingkapi stres sehingga berujung pada turunnya optimalisasi kinerja dan pada tingkat terburuk karyawan tak mampu lagi bekerja diperusahaan tersebut. Pada umumnya, rata-rata orang menghabiskan waktu sekitar 8 sampai 12 jam per hari di tempat kerja. Menurut *National Safety Council*, dua dari tiga pekerja mengaku mengalami stres kerja. Survey yang dilakukan oleh *Northwestern National Life* pada pekerja di Amerika menunjukkan bahwa 40% pekerja dilaporkan mengalami stres ditempat kerja dan $\frac{1}{4}$ pekerja menganggap pekerjaan mereka sebagai stresor utama bagi hidup mereka. Dari hasil pengukuran awal dilakukan dengan menggunakan angket gejala stres kerja terhadap *frontliner* Sinar Mas Seluller Semarang diketahui 60% atau sejumlah 18 orang *frontliner* dengan skor >30 mengalami stres kerja ringan, 30% atau sejumlah 9 orang *frontliner* dengan skor >60 mengalami stres berat dan 3 *frontliner* 10% atau sejumlah 3 orang tidak mengalami stres. Semakin dekat perolehan nilai skor dengan angka 192 maka semakin tinggi stres yang dialami oleh responden.

Metode Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh *frontliner* yang berjumlah 30 pekerja dan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi pekerja. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian kuesioner standar dan diolah menggunakan uji *chi-square*.

Hasil : Hasil statistik dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara stres kerja dengan variabel kinerja (p 0,431), umur (p 0,713), status perkawinan (p 0,431) pada *frontliner* Sinar Mas Seluller Semarang. Ada hubungan antara jenis kelamin (p 0,010), tingkat pendidikan (p 0,016), tipe kepribadian (p 0,375) dengan kinerja pada *frontliner* Sinar Mas Seluller Semarang.

Saran : Berdasarkan hasil penelitian hubungan antara karakteristik stres kerja dan tipe kepribadian dengan kinerja, diharapkan pihak perusahaan menambah jumlah pekerja laki-laki dibanding perempuan dan memberlakukan batasan pendidikan minimum sesuai dari hasil penelitian agar kinerja meningkat.

Kata kunci : Stres Kerja, Kinerja, *Frontline*

PENDAHULUAN

Stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang di inginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting⁽¹⁾. Stres tanpa penanganan yang benar dari pihak perusahaan dalam jangka waktu pendek dapat menimbulkan rasa tertekan bagi pegawai,

kurangnya motivasi, rasa gelisah atau frustrasi sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Dalam kurun waktu lama dapat menimbulkan efek frustrasi yang berlebihan ketidak mampuan menyingkapi stres sehingga berujung pada turunnya optimalisasi kinerja dan pada tingkat terburuk karyawan tak mampu lagi bekerja diperusahaan tersebut.

Dua dari tiga pekerja mengaku mengalami stres kerja. Survey yang dilakukan oleh *Northwestern National Life* pada pekerja di Amerika menunjukkan bahwa 40% pekerja dilaporkan mengalami stres ditempat kerja dan $\frac{1}{4}$ pekerja menganggap pekerjaan mereka sebagai stresor utama bagi hidup mereka. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Regus, didapati lebih dari setengah pekerja di Indonesia (64%) mengatakan bahwa tingkat stres mereka bertambah dan penyebab utamanya adalah pekerjaan (73%), manajemen (39%), dan keuangan pribadi (36%)⁽²⁾.

Dari hasil pengukuran awal dilakukan dengan menggunakan angket gejala stres kerja terhadap *frontliner* Sinar Mas Seluller Semarang diketahui 60% atau sejumlah 18 orang *frontliner* dengan skor >30 mengalami stres kerja ringan, 30% atau sejumlah 9 orang *frontliner* dengan skor >60 mengalami stres berat dan 3 *frontliner* 10% atau sejumlah 3 orang tidak mengalami stres. Semakin dekat perolehan nilai skor dengan angka 192 maka semakin tinggi stres yang dialami oleh responden, sehingga disarankan bahwa responden harus mengkonsultasikan gaya hidupnya kepada dokter. Hal ini disebabkan dari beban kerja yakni tuntutan pemenuhan yang harus dicapai setiap bulanya, mereka mengeluh merasakan tekanan secara psikis, ketakutan, kekhawatiran apabila tidak dapat memenuhi target yang diberikan hal ini berkaitan dengan pinalti yang diberlakukan yaitu berupa pemotongan intensif, *rolling* area kerja, pemenuhan denda hingga pemberhentian masa kerja. Hal ini tentunya berpengaruh besar terhadap perkembangan dan perubahan baik secara fisik maupun mental *frontliner* dan berujung pada timbulnya penyakit – penyakit yang membahayakan bagi diri *frontliner* sendiri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan karakteristik stres kerja dan tipe kepribadian dengan kinerja pada *frontliner* Sinar Mas Seluller Semarang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh *frontliner* yang berjumlah 30 pekerja dan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi pekerja. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian kuesioner standar dan diolah menggunakan uji *chi-square*.

HASIL

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Menurut Umur

Umur Responden	F	%
Remaja (18-21 Tahun)	15	50%
Dewasa (22-40 Tahun)	15	50%
Total	30	100%

Sumber : Data primer 2016

Pengelompokan umur responden digolongkan menjadi dua kategori yaitu kategori pertama remaja yang dimulai pada umur 18-21 tahun, kategori kedua 22-40 tahun. Berdasarkan hasil pada tabel 1 diketahui bahwa umur responden pada kategori remaja memiliki frekuensi 15 responden dan kategori dewasa 15 responden. Tabel di atas dari total reponden yang berjumlah 30 orang menunjukkan bahwa antara jumlah responden berkategori umur remaja dengan jumlah responden responden dewasa denagan persebaran frekuensi yang seimbang yakni 50% : 50%.

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	F	%
Laki-laki	15	50%
Perempuan	15	50%
Total	30	100%

Sumber : Data primer 2016.

Dari hasil yang telah didapatkan dengan uji statistik pada tabel 2 diatas, diketahui responden berjenis kelamin laki-laki dan perempuan mempunyai

jumlah yang sama yaitu 15 (50%:50%) responden dari total responden yang berjumlah 30 orang.

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	F	%
SMA	18	60%
Perguruan Tinggi	12	40%
Total	30	100%

Sumber : Data primer 2016

Dari hasil yang telah didapatkan dengan uji secara statistik maka diketahui bahwa responden yang mempunyai pendidikan terakhir SMA lebih banyak dibandingkan responden dengan pendidikan perguruan tinggi.

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Menurut Status Perkawinan

Status Perkawinan	F	%
Belum Menikah	23	76,7%
Menikah	7	23,3%
Total	30	100%

Sumber : Data primer 2016

Dari hasil yang telah didapatkan dengan uji secara statistik pada tabel 4 maka diketahui bahwa responden yang belum menikah lebih banyak dengan persentase sebesar 76,7% daripada responden yang sudah menikah dengan persentase 23,3%.

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Menurut Kepribadian Responden

Kepribadian Responden	F	%
Sanguinis	7	23,3%
Koleris	5	16,7%
Melankolis	8	26,7%
Plegmastis	10	33,3%

Total	30	100%
-------	----	------

Sumber : Data primer 2016.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden yang mempunyai kepribadian paling banyak adalah kepribadian plegmastis (33,3%) sedangkan responden dengan kepribadian koleris adalah jenis kepribadian yang paling sedikit yang dimiliki responden (16,7%).

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Menurut Kategori Stress Kerja

Stress Kerja	F	%
Stress	16	53,3%
Tidak Stress	14	46,7%
Total	30	100%

Sumber : Data primer 2016

Dari hasil yang telah didapatkan dengan uji secara statistik dari 10 pertanyaan tentang stress kerja yang kemudian dilakukan skoring lalu dikategorikan kedalam 2 kategori dengan ketentuan menggunakan nilai mean. Didapatkan nilai 42 dikarenakan variabel ini berdistribusi normal. Sehingga responden yang mengalami stress diketahui lebih banyak daripada responden yang tidak mengalami stress.

Tabel 7
Distribusi Frekuensi Menurut Kinerja

Kinerja	F	%
Baik	17	56,7%
Buruk	13	43,3%
Total	30	100%

Sumber : Data primer 2016

Berdasarkan tabel 7 distribusi frekuensi kinerja responden, dengan total responden 30 frontliner Sinar Mas Seluller sebagian besar

tergolong kedalam kategori baik, dengan prosentase sebesar 56,7% sedangkan sisanya termasuk kedalam kategori buruk sebesar 43,3%.

PEMBAHASAN

A. Hubungan antara Stress Kerja dengan Kinerja

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji *chi-square*, diperoleh *p-value* 0,431 yang berarti bahwa tidak ada hubungan antara stress dengan kinerja. Tidak terdapatnya hubungan antara stress dengan kinerja karena para pekerja yang mengalami stress masih mempunyai kinerja yang baik dalam melaksanakan kegiatan dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mariskha Z yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan surat kabar harian lokal kota Palembang⁶⁰. Berdasarkan teori yang ada stres kerja dapat berdampak negatif maupun positif terhadap kinerja. Adapun dampak negatif ditinjau dari efek stres terhadap kesehatan yaitu menyebabkan gangguan baik mental (kognitif dan perilaku) maupun fisik yang menyerang stabilitas fungsi kerja organ tubuh. Selain itu stres memberikan dampak negatif pada karir karena bila stres berdampak pada penurunan dan stabilitas dan daya tahan tubuh maka kinerja individu akan menurun dan menghambat karir mereka.

Sedangkan dampak positif dari stres kerja adalah dapat memicu perkembangan karir karena stres bisa digunakan sebagai motivator juga untuk memacu peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji yang didapat secara parsial stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang bekerja pada surat kabar harian lokal kota Palembang dapat menikmati pekerjaannya walaupun dengan tingkat kesibukan yang tinggi, beban kerja yang berlebihan dan tekanan ataupun desakan waktu. Keadaan ini kiranya baik untuk dipelihara terus karena tingkat stres yang demikian ini bisa menjadi pembangkit semangat dalam bekerja dan akan mendukung pada peningkatan kinerja maupun produktivitas⁽³⁾.

B. Hubungan antara Umur dengan Kinerja

Menurut hasil analisis yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara umur dengan kinerja. Pada hasil uji statistik *chi-square* menunjukkan bahwa *p-value* nya adalah 0,713. Tidak adanya hubungan antara umur dengan kinerja kerja karena persentase umur kelompok remaja dan dewasa mempunyai jumlah yang sama yaitu masing-masing 50%, dimana pada kelompok remaja maupun kelompok dewasa mempunyai kinerja kerja yang sama baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Franata Sinulingga , yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara umur dengan kinerja dengan *p-value* sebesar 0,533. Tidak adanya hubungan antara umur responden dengan kinerja karena umur bukan hal yang mendasari timbulnya kinerja karyawan di lingkungan kerja⁽⁴⁾.

Menurut Rivai dan Basri, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama⁽⁵⁾.

Umur seseorang tidak mempengaruhi sebuah kinerja kerja seseorang, belum tentu usia yang lebih muda mempunyai kinerja yang lebih bagus dari usia yang lebih tua karena kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi, pengalaman dan lingkungan.

C. Hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji *chi-square*, diperoleh *p-value* 0,010 yang berarti bahwa ada hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja.

Jenis kelamin juga diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja. Langan dan Omedi (2003); Kormal et. al, (1981) menyatakan bahwa laki-laki mempunyai harapan lebih tinggi dalam keberhasilan pekerjaan dari pada perempuan secara umum, faktor perbedaan obyektif dan subyektif menentukan keberhasilan karir antara laki-laki dan

perempuan (dalam Andy Dwi Bayu Bawono, Happy Purbasari, dan Rina Trisnawati, 2006:183).

Menurut hasil pengamatan yang dilakukan di Sinar Mas Seluller, laki-laki lebih mudah menyikapi masalah yang dihadapinya. Mereka cenderung lebih bisa menutup diri merahasiakan masalah maupun stres dalam dirinya, responden laki-laki cenderung lebih bisa menempatkan masalah mereka, tidak membawa masalah pribadi kedalam lingkungan kerja, sehingga dari hasil pengamatan responden laki-laki pada Sinar Mas Seluller lebih mudah memecahkan masalah, membangun semangat kerja yang tinggi sehingga berpengaruh pada kinerja mereka, sehingga responden laki-laki mudah menyelesaikan target penjualan dan mencari jalan keluar atas masalah-masalah lain yang timbul di lingkungan kerja.

Berbeda dengan responden perempuan pada lingkungan Sinar Mas Seluller yang menjadi tempat penelitian. Perempuan cenderung mudah gelisah sulit mencari jalan keluar atas masalah yang sering mereka hadapi akibatnya suasana hati sangat tidak stabil, emosi tak terkendali mudah marah dan mudah sedih sehingga berpengaruh kepada kinerja mereka terbukti responden wanita jarang mampu memenuhi target penjualan paling pertama setelah laki-laki.

D. Hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji *chi-square*, diperoleh *p-value* 0,016 yang menyatakan bahwa ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja. Adanya hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja adalah semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin baik kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bonifasius, yang menyatakan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Samalantan Kabupaten Bengkayang. Kuatnya hubungan tersebut ditunjukkan dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,623, dan angka ini terletak pada interval koefisien antara (0,60 – 0,799)⁽⁶⁾.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan pada lahan penelitian Sinar Mas Seluller Semarang, responden yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi lebih bisa memposisikan diri mereka terhadap stres kerja yang dialami. Kecapan dalam berkomunikasi membuat responden yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi lebih bisa bersosialisasi dengan mudah kepada rekan-rekan kerja. Kapasitas intelektual menjadi faktor penunjang kinerja. Sehingga dari kondisi intelektualitas mereka dapat menemukan jalan keluar dalam kaitanya penyelesaian masalah yang timbul diluar maupun didalam lingkup kerja.

E. Hubungan antara Status Perkawinan dengan Kinerja

Menurut hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara status perkawinan dengan kinerja, dengan hasil analisis dengan uji chi square –value 0,400.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Franata Sinulingga , yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara status perkawinan dengan kinerja dengan p-value sebesar 0,622. Tidak adanya hubungan antara status perkawinan responden dengan kinerja kerja karena status perkawinan bukan hal yang mendasari timbulnya kinerja karyawan di lingkungan kerja⁽⁴⁾.

Menurut Robbins terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, dan kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja

dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Jadi status perkawinan tidak mempengaruhi bagaimana kinerja kerja seseorang⁽⁷⁾.

F. Hubungan tipe kepribadian dengan kinerja

Menurut hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara status perkawinan dengan kinerja, dengan hasil analisis dengan uji chi square –value 0,375.

Kepribadian atau personality merupakan aspek penting dalam hidup manusia karena mempengaruhi perilaku, sehingga menarik perhatian para ahli. Kepribadian merupakan perbedaan sifat, dan tingkah laku seorang individu. Robbins (2007), memberikan definisi kepribadian sebagai kombinasi unik dari karakteristik psikologi yang mempengaruhi bagaimana seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian kebanyakan sering digambarkan dalam hal menilai ciri yang ditunjukkan seseorang.

Ekstrovert dan introvert dipahami sebagai dimensi yang kontinyu dari pada sebagai tipe dikotomi. Tipe kepribadian yang dirumuskan oleh Eysenck itu lebih melihat pada perilaku yang tampak, yang merupakan kombinasi dari dua tipe yang didiskusikan tersebut. Konsekuensinya adalah bahwa setiap orang adalah ekstrovert dan introvert, dengan mayoritas orang lebih dekat ke pusat kontinum, daripada ke kedua ekstrim (Eysenck, 1981).

Ekstrovert digambarkan oleh Eysenck sebagai pribadi yang mudah bergaul, suka pesta, mempunyai banyak teman, membutuhkan teman untuk bicara, dan tidak suka membaca atau belajar sendirian, sangat membutuhkan kegembiraan, mengambil tantangan, sering menentang bahaya, berperilaku tanpa berpikir terlebih dahulu, dan biasanya suka menurutkan kata hatinya, gemar akan gurau-gurauan, selalu siap menjawab, dan biasanya suka akan perubahan, riang, tidak banyak pertimbangan (easy going), optimis, serta suka tertawa dan gembira, lebih suka untuk tetap bergerak dalam melakukan aktivitas, cenderung menjadi agresif dan cepat hilang kemarahannya, semua perasaannya tidak disimpan dibawah kontrol,

dan tidak selalu dapat dipercaya. Pemilik kepribadian ekstrovert menurut Eysenck (1981) memperlihatkan kecenderungan untuk mengembangkan gejala-gejala histeris. Selanjutnya mereka memperlihatkan sedikit energi, perhatian yang sempit, sejarah kerja yang kurang baik.

Individu yang bertipe kepribadian introvert orientasi jiwanya terarah ke dalam dirinya, suka menyendiri, menjaga jarak terhadap orang lain, cenderung pemalu, membutuhkan waktu agak lama dalam penyesuaian diri terhadap lingkungan, tidak mudah percaya. Karakteristik khas dari introvert adalah pendiam, pemalu, mawas diri, gemar membaca, suka menyendiri dan menjaga jarak kecuali dengan teman yang sudah akrab, cenderung merencanakan lebih dahulu, melihat dahulu, sebelum melangkah, dan curiga, tidak suka kegembiraan, menjalani kehidupan sehari-hari dengan keseriusan, dan menyukai gaya hidup yang teratur dengan baik, menjaga perasaannya secara tertutup, jarang berperilaku agresif, tidak menghilangkan kemarahannya, dapat dipercaya, dalam beberapa hal pesimis, dan mempunyai nilai standar etika yang tinggi (Eysenck, 1981)⁽⁸⁾.

SIMPULAN

Usia responden pada 4 cabang Sinar Mas Seluller Semarang yang berjumlah 30 responden memiliki frekuensi yang seimbang antara usia remaja dan dewasa (50% : 50%) dan frekuensi yang sama pula pada jenis kelamin laki-laki dan perempuan (50% : 50%), dengan tingkat pendidikan terakhir paling banyak adalah SMA (60%) yang memiliki status belum menikah (76,7%) serta memiliki jumlah tipe kepribadian plegmatis lebih banyak (33.%). Hasil statistik dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara stres kerja dengan variabel kinerja (p 0,431), umur (p 0,713), status perkawinan (p 0,431) pada *frontliner* Sinar Mas Seluller Semarang. Ada hubungan antara jenis kelamin (p 0,010), tingkat pendidikan (p 0,016), tipe kepribadian (p 0,375) dengan kinerja pada *frontliner* Sinar Mas Seluller Semarang.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian hubungan antara karakteristik stres kerja dan tipe kepribadian dengan kinerja, diharapkan pihak perusahaan menambah

jumlah pekerja laki-laki dibanding perempuan dan memberlakukan batasan pendidikan minimum sesuai dari hasil penelitian agar kinerja meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Susono, Eko. Mengelola Stres Kerja. *Jurna Fokus Ekonomi*, Volume III No.2; 2004.
2. National Safety Council. Manajemen Stres. Jakarta : Penerbit Buku Kedokteran EGC. 2004.
3. Yudson Perba, Ratri W. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner Giant Hypermarket Pasteur Hyper Point*. Telkom University.
4. Franata Sinulingga. *Pengaruh Pemberdayaan Kader Posyandu Terhadap Pengetahuan Dan Sikap Ibu Balita Dalam Pemberian Nutrisi Di Posyandu Dusun Tambakejo Gunung Kidul*; 2014.
5. Rivai, Vethzal & Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
6. Bonifasius. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Samalantan Kabupaten Bengayang*. Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Kerjasama Universitas Tanjungpura dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat; 2015.
7. Robbins. P. Stephen. *Perilaku Organisasi*, PT. Prenhallindo. Jakarta; 2002.
8. Anastasia, N. Dan Urban, S. 1998. Psikologi testing, 7th Edition. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 2. Jakarta: Prenhallindo.

