

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Stres kerja adalah respon-respon fisik dan emosional yang berbahaya yang dialami individu dalam pekerjaannya (Greenberg & Baron, 2008). Robbins (2008) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Sutherland dan Cooper (2000) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul di mana seseorang merasa tertekan dan terganggu baik fisik maupun psikologis karena beban kerja dan tuntutan yang melebihi kemampuan dirinya dan karena kondisi pekerjaan yang kurang mendukung.

Wallgren dan Hanse (2010) mendefinisikan stres kerja sebagai hasil dari tingginya tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan karyawan. Beehr dan Newman (1978) juga menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi di mana tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan pekerja menghadapinya sehingga menyebabkan terganggunya fungsi normal fisik maupun psikologis sang pekerja. Sedikit berbeda dengan ahli yang lain, Ivancevich dan Matteson (1980) menyatakan bahwa stres adalah interaksi antara organisme dengan lingkungannya. Organisme adalah manusia, lingkungan dapat berupa

organisasi di mana seseorang bekerja dan menjadi bagian dari persekutuan dengan orang lain.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan definisi stres kerja dari Ivancevich dan Matteson (1980) bahwa stres kerja adalah interaksi antara organisme dengan lingkungannya.

2. Aspek-Aspek Stres Kerja

Ivancevich dan Matteson (dalam Arumugam, 2003) mengungkapkan lima aspek stres kerja, yaitu:

a) Konflik peran (*Role conflict*).

Suatu kondisi yang muncul ketika individu menghadapi harapan yang tidak sesuai, sehingga memenuhi salah satu tuntutan akan membuat sulit atau tidak mungkin bagi tuntutan lain terlaksana.

b) Ambiguitas peran (*Role ambiguity*)

Mengacu pada kurangnya kejelasan tentang peran seseorang, tujuan kerja dan ruang lingkup tanggung jawab pekerjaan seseorang.

c) Kelebihan beban kerja (*Work overload*)

Kategori ini dibagi menjadi dua bagian yaitu, kelebihan beban kerja kualitatif dan kuantitatif. Kelebihan beban kerja kuantitatif terjadi ketika ada terlalu banyak yang harus dilakukan dalam jangka waktu yang terbatas. Kelebihan beban kerja kualitatif mengacu pada keadaan di mana tuntutan melebihi kemampuan.

d) Tanggung jawab atas masyarakat (*Responsibility for people*)

Tanggung jawab masyarakat melibatkan tanggung jawab atas aktivitas yang dilakukan oleh orang banyak sedangkan tanggung jawab terhadap hal lain akan mengacu pada masalah seperti anggaran, peralatan dan sejenisnya.

e) Tekanan perkembangan karir (*Career development stress*)

Mengacu pada aspek-aspek yang memengaruhi interaksi individu dengan lingkungan organisasi yang memengaruhi persepsi orang itu atas kualitas kemajuan karirnya.

Selain itu, Cox (dalam Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1996) juga mengidentifikasi lima aspek dari stres kerja, yaitu:

a) Subyektif

Ditandai dengan adanya kekhawatiran/ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.

b) Perilaku

Mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.

c) Kognitif

Tidak mampu membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi yang rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.

d) Fisiologis

Kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.

e) Organisasi

Angka absensi meningkat, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Dalam penelitian ini, dimensi stres kerja berdasarkan Ivancevich dan Matteson (dalam Arumugam, 2003) dipakai oleh penulis yang terdiri dari konflik peran (*role conflict*), ambiguitas peran (*role ambiguity*), kelebihan beban kerja (*work overload*), tanggung jawab atas masyarakat (*responsibility for people*) dan tekanan mengembangkan karir (*career development stress*) karena aspek stres kerja yang dikemukakan oleh Ivancevich dan Matteson (dalam Arumugam, 2003) lebih sesuai dengan kondisi subjek dalam penelitian ini dibandingkan dengan yang dikemukakan oleh Cox (dalam Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1996).

3. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Robbins (2008) mengidentifikasi tiga perangkat faktor lingkungan, organisasional dan individual yang bertindak sebagai sumber potensial stres kerja, yaitu:

a) Faktor lingkungan

Seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Ketidakpastian lingkungan ini meliputi:

1) Ketidakpastian ekonomi global

Perubahan dalam siklus bisnis menyebabkan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi itu mengerut, orang jadi makin mencemaskan keamanan mereka.

2) Ketidakpastian politik

Ketidakpastian politik menjadi sumber potensial stres bagi karyawan-karyawan yang tinggal di daerah konflik seperti di Irak.

3) Ketidakpastian teknologi

Inovasi-inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi ketinggalan dalam periode waktu yang sangat singkat. Komputer, robot, otomatisasi dan ragam-ragam inovasi teknologi merupakan ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan mereka stres. Kondisi ini disebut *technostress*, suatu kondisi yang terjadi akibat ketidakmampuan individu atau organisasi menghadapi teknologi baru.

b) Faktor organisasi

Robbins mengategorikan stressor dari faktor organisasi yaitu karena adanya :

1) Tuntutan tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak kerja fisik.

2) Tuntutan peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Peran yang berlebihan beban terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu, ambiguitas peran diciptakan bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

3) Tuntutan antarpribadi

Tuntutan antarpribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan

hubungan antarpribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

4) Struktur organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan di mana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang dapat merupakan sumber potensial dari stres.

5) Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi.

c) Faktor individual

Kategori ini mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan.

1) Persoalan keluarga

Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan yang terbawa ke tempat kerja.

Dalam hal ini, Davis dan Lofquist (dalam Dewe, Driscoll, & Cooper, 2012) menyatakan bahwa penyesuaian karyawan di lingkungan kerja sangat penting bagi kesejahteraan secara keseluruhan (kesejahteraan individu dan keluarganya). Kesejahteraan adalah kecocokan, kesesuaian dan harmoni antara apa yang dibutuhkan (meliputi kebutuhan fisik dan psikososial)

dan sumber daya yang tersedia untuknya. Kurangnya kecocokan antara kebutuhan dan sumber daya pasti akan berdampak pada tingkat stres kerja dan keseluruhan kesejahteraan (Dewe et al., 2012).

Hasil penelitian Blackman dan Murphy (2012) menemukan adanya hubungan antara kesejahteraan keluarga dan stres kerja. Hasil penemuan mereka menguatkan asumsi bahwa kehidupan kerja dan kehidupan keluarga adalah dua hal yang tak terpisahkan, stres yang terjadi di tempat kerja dapat berpengaruh terhadap kesejahteraan dan kebahagiaan pada seluruh aspek kehidupan. Selain itu ada hasil penelitian Bell, et al. (2012) yang menemukan bahwa stres kerja adalah prediktor signifikan dan berhubungan dengan menurunnya kesejahteraan (*well-being*) dan meningkatnya penderitaan (*ill-being*).

Hasil penelitian Byron (2005) serta Greenhaus dan Beutell (1985) menunjukkan bahwa pekerjaan yang terganggu urusan keluarga merupakan sumber konflik dalam domain kerja. Sebaliknya, urusan keluarga yang terganggu urusan pekerjaan bisa menjadi penyebab konflik dalam domain rumah (Baltes & Heydens-Gahir, 2003; Byron, 2005).

2) Masalah ekonomi pribadi

Masalah ekonomi yang diciptakan individu yang terlalu merentangkan sumber daya keuangan mereka merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian mereka terhadap kerja.

3) Karakteristik kepribadian bawaan

Beberapa orang memiliki kecenderungan yang inheren untuk menekankan aspek negatif dari dunia ini secara umum. Gejala stres yang diungkapkan dalam pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dalam kepribadian orang itu.

Sejalan dengan hal tersebut, Naidoo, et al. (2013) menyatakan bahwa individu dengan tipe kepribadian berbeda juga memiliki reaksi yang berbeda terhadap stres. Pernyataan ini didukung oleh Ivancevich dan Matteson (1982) yang menyatakan bahwa tipe kepribadian adalah salah satu faktor yang berkontribusi terhadap stres kerja, terutama kepribadian tipe A yang digambarkan sebagai pribadi yang ambisius, cepat tersinggung, selalu terburu-buru, dan sangat kompetitif sehingga mudah terkena stres.

Francis, Hills, dan Kaldor (2009) mengemukakan beberapa faktor penyebab stres di kalangan pendeta, yaitu:

a) Lamanya jam kerja (*working hours*)

Lamanya jam kerja amejadi salah satu faktor penyebab stres kerja. Pendeta yang bekerja lebih dari 55 jam per minggu mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang bekerja hanya 52 jam per minggu. Karena tingginya jam kerja secara tidak langsung berkaitan dengan faktor-faktor lainnya (misalnya menurunnya kepuasan pernikahan).

b) Ambiguitas peran (*role ambiguity*)

Terjadi ketika seorang pendeta mengalami kebingungan mengenai siapakah dirinya dalam gereja, apakah yang diharapkan /

tidak diharapkan mengenai dirinya, bagaimana caranya dirinya dievaluasi, atau oleh siapakah dirinya akan dievaluasi.

c) Persoalan keluarga (*family problem*)

Masalah-masalah yang terjadi di dalam keluarga, yaitu (i) isu-isu yang berhubungan dengan asal muasal keluarga (contohnya pola pengasuhan yang buruk, kecemasan–kecemasan, pengabaian, penganiayaan, tidak tercukupinya kebutuhan keluarga), (ii) masalah dalam keluarga berkaitan dengan pekerjaan pendeta (contohnya adanya ketidakpuasan di tempat kerja yang berdampak pada keluarga, harapan-harapan jemaat mengenai peran pendeta dalam keluarga), (iii) adanya konflik antara jam kerja pendeta dan pasangannya, (iv) berkurangnya keintiman dan rasa saling percaya antar anggota keluarga, (v) tidak terpenuhinya kebutuhan akan apresiasi.

d) Penurunan kesehatan (*decline in physical health*)

Menurunnya kesehatan pendeta maupun orang-orang yang dicintainya. Stres kerja bisa terjadi akibat keharusan untuk diet (disebabkan oleh obesitas, tekanan darah tinggi, meningkatnya risiko serangan jantung atau *stroke*), adanya riwayat depresi dalam keluarga, kesulitan tidur (*sleep disorder*) (jeleknya kualitas tidur, gangguan tidur, adanya panggilan tugas darurat saat malam) dan penyakit-penyakit lain yang berkaitan dengan kondisi paruh baya.

e) Gaji pendeta (*clergy salary*)

Gaji pendeta adalah salah satu hal yang berkaitan dengan stres emosional dan fisik bagi pendeta dan keluarganya. Seringkali, beberapa keluarga pendeta tidak mampu mempertahankan gaya hidup kelas menengah, akibat gaji pendeta yang relatif sama selama dua

dekade terakhir, hal ini merepresentasikan penurunan besar-besaran pada kemampuan pembelian.

Berdasarkan pendapat para ahli, stres kerja dapat terjadi karena ketidakpastian ekonomi global, ketidakpastian politik, ketidakpastian teknologi, tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, karakteristik kepribadian bawaan, lamanya jam kerja, ambiguitas peran, penurunan kesehatan dan gaji.

Persoalan keluarga dapat dispesifikkan menjadi persoalan kesejahteraan keluarga (*family well-being*). Sesuai dengan hasil penelitian Blackman dan Murphy (2012) menemukan adanya hubungan antara kesejahteraan keluarga (FWB) dan stres kerja. Hasil penemuan mereka menguatkan asumsi bahwa kehidupan kerja dan kehidupan keluarga adalah dua hal yang tak terpisahkan, stres yang terjadi di tempat kerja dapat berpengaruh terhadap kesejahteraan dan kebahagiaan pada seluruh aspek kehidupan. Selain itu hasil penelitian Bell et al. (2012) menemukan bahwa stres kerja adalah prediktor signifikan dan berhubungan dengan menurunnya kesejahteraan (*well-being*) dan meningkatnya penderitaan (*ill-being*).

Selain FWB, yang menjadi variabel bebas kedua dalam penelitian ini adalah tipe kepribadian AB. Sesuai dengan hasil penelitian Naidoo et al. (2013) menemukan bahwa individu dengan tipe kepribadian berbeda juga memiliki reaksi yang berbeda terhadap stres. Pernyataan ini didukung oleh Ivancevich dan Matteson (1982) yang menyatakan bahwa tipe kepribadian adalah salah satu faktor yang berkontribusi terhadap stres kerja, terutama kepribadian tipe A yang digambarkan sebagai pribadi yang ambisius, cepat tersinggung, selalu terburu-buru, dan sangat

kompetitif sehingga mudah terkena stres. Hasil penelitian Ivancevich dan Matteson (1982) juga mendukung pernyataan tersebut, bahwa individu dengan tipe kepribadian B memiliki gejala-gejala stres kerja yang lebih rendah dibandingkan individu tipe A.

Jadi, berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa FWB dan tipe kepribadian AB adalah faktor yang berkontribusi terhadap stres kerja.

B. Kesejahteraan Keluarga (*Family Wellbeing*)

1. Definisi Kesejahteraan Keluarga (FWB)

Kamus mendefinisikan kata *well-being* (kesejahteraan) sebagai kesehatan, kebahagiaan, kenyamanan, kepuasan dan kemakmuran (dalam Wollny, Apps & Henricson, 2010). Sedangkan Hird (2003) mendefinisikan kesejahteraan sebagai suatu kondisi di mana orang bisa hidup, dan bebas berpikir sendiri, memiliki interpretasi dan pengalaman.

Konsep FWB cukup sulit untuk didefinisikan, karena kesejahteraan biasanya dianggap sebagai milik individu, bukan keluarga. Fahey, Keilthy, dan Polek (2012) menggunakan istilah “kesejahteraan” sebagai suatu simbol berbentuk payung untuk merujuk pada kesejahteraan individu sebagai anggota dalam sebuah keluarga, dan stabilitas dan kualitas hubungan antar anggota keluarga dapat dianggap sebagai aspek kesejahteraan keluarga. Menurut Edgar (dalam Milligan, Fabian, Coope, & Errington, 2006), kesejahteraan dalam keluarga adalah tercapainya kebutuhan material, fisik, sosial dan emosional dalam sebuah keluarga. Unit keluarga adalah suatu sistem di mana sumber daya pribadi, sosial dan material dibagi. Sejalan dengan Fahey et al., Babington (2006) menyatakan bahwa FWB mengacu pada kesehatan, kebahagiaan dan

kemakmuran unit keluarga secara keseluruhan serta masing-masing anggotanya. Lebih lanjut Martinez (2003) menyatakan bahwa secara umum FWB berkaitan dengan kesehatan, ekonomi, kehidupan keluarga yang sehat, pendidikan yang layak, kehidupan masyarakat yang mendukung, dan keanekaragaman budaya.

Dari berbagai definisi yang telah dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis menyimpulkan bahwa kesejahteraan dalam keluarga (FWB) adalah tercapainya kebutuhan material, fisik, sosial dan emosional dalam sebuah keluarga (Edgar, dalam Milligan et al., 2006).

2. Aspek-Aspek *Family Well-Being*

Edgar (dalam Milligan, Fabian, Coope, & Errington, 2006) menyatakan bahwa FWB terdiri dari dua aspek, yaitu aspek objektif dan subjektif. Meskipun secara konseptual kedua aspek ini berbeda, namun, keduanya saling terkait dan mampu saling memengaruhi satu sama lain. Berikut adalah penjelasan dari kedua aspek tersebut.

a) *Objective well-being*

Berkaitan dengan sumber daya yang nyata dan kondisi yang tersedia untuk seluruh keluarga. Dapat diukur dengan memeriksa lingkungan keluarga atau kondisi kehidupan, dan akses mereka ke sumber daya yang mendukung kesejahteraan. Komponen penting dari hal ini adalah sumber daya ekonomi (keuangan), sumber daya modal manusia (keterampilan dan kemampuan para anggota keluarga) dan sumber daya sosial (asosiasi jaringan dan dukungan yang tersedia untuk keluarga). Kesehatan fisik anggota keluarga juga merupakan sumber daya berharga untuk unit keluarga. Kondisi hidup di mana individu berfungsi dalam lingkungan sehari-hari seperti perumahan

dan kehidupan bertetangga (*neighborhood*) juga memengaruhi kesejahteraan keluarga.

b) *Subjective well-being*

Berkaitan dengan penilaian diri dari individu dalam keluarganya. Hal ini dapat diukur dengan memastikan pikiran dan perasaan anggota keluarga masing-masing. Sejauh mana seorang individu berfungsi dalam keluarga. “Fungsi” dalam model kesejahteraan keluarga, mengacu pada penilaian hubungan antarkeluarga, misalnya: kedekatan, kerukunan, keamanan dan kualitas hubungan antar anggota keluarga.

Berbeda dengan Edgar (dalam Milligan et al., 2006), Babington (2006) menyatakan bahwa terdapat empat aspek yang dapat digunakan untuk mengukur FWB, yaitu:

- a) Keselamatan fisik dan kesehatan fisik dan mental.
- b) Adanya suasana yang saling mendukung dalam keluarga. Termasuk memiliki kemampuan yang efektif dalam menyelesaikan konflik, adanya kesempatan untuk belajar nilai-nilai, tradisi, bahasa, ide-ide yang penting untuk keluarga, dan penerimaan dukungan dan dorongan untuk berprestasi dari dalam keluarga.
- c) Hubungan sosial di luar keluarga, termasuk hubungan sosial dengan masyarakat setempat.
- d) Keamanan dan kemandirian ekonomi.

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan aspek-aspek FWB yang dikemukakan oleh Edgar (dalam Milligan et al., 2006), karena secara teoritis lebih mendetail dan sesuai dengan kondisi subjek untuk mengukur konsep FWB.

3. Efek *Family Wellbeing* (FWB)

Kesejahteraan keluarga dicapai bila kebutuhan fisik, material, sosial dan emosional dari keluarga terpenuhi. Unit keluarga adalah suatu sistem dimana sumber daya pribadi, sosial dan material dibagi (Edgar, dalam Milligan et al., 2006). Karena saling ketergantungan antar anggota keluarga, diakui bahwa faktor yang memengaruhi salah satu anggota keluarga juga mungkin memiliki efek pada tingkat keluarga. Misalnya, ketika salah satu anggota keluarga yang menganggur atau bekerja selama berjam-jam, akan memiliki konsekuensi untuk anggota keluarga yang lain, meskipun mereka sendiri mungkin tidak menganggur atau bekerja berjam-jam (Milligan et al., 2006).

Untuk mencapai kesejahteraan keluarga, salah satu hal yang harus dilakukan adalah dengan cara bekerja. Pekerjaan yang dibayar kondusif untuk kesejahteraan keluarga karena menyediakan sumber penghasilan keluarga, yang memungkinkan keluarga untuk memenuhi kebutuhan materi mereka, dan pembelian barang dan jasa. (Komite Nasional Kesehatan, dalam Milligan et al., 2006). Namun, jika pekerjaan terlalu berat, yang terjadi adalah sebaliknya. Jika individu memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaan, maka yang terjadi adalah terancamnya kesejahteraan keluarga. Karena terpenuhinya kebutuhan materi hanya salah satu aspek dari kesejahteraan keluarga. Sedangkan kebutuhan fisik, sosial dan emosional tidak terpenuhi.

Tuntutan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga bisa menjadi penyebab utama stres dalam kehidupan individu, yang mengarah ke penurunan kepuasan bagi kedua domain dan merugikan pada kesehatan dan kesejahteraan seseorang (Froneet al., dalam

Blackman & Murphy, 2012). Hasil dari studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa pekerjaan yang terganggu urusan keluarga merupakan sumber konflik dalam domain kerja (Byron, 2005; Greenhaus & Beutell, 1985) dan bahwa urusan keluarga yang terganggu urusan pekerjaan bisa menjadi penyebab konflik dalam domain rumah (Baltes & Heydens-Gahir, 2003; Byron, 2005).

C. Kepribadian Tipe AB

1. Definisi Kepribadian Tipe AB

Menurut Kartono dan Gulo (2003) kata *personality* berasal dari bahasa latin *persona* yang artinya kedok atau topeng. Attkinson, Attkinson dan Hilgard (1987) mendefinisikan kepribadian sebagai pola pikiran, emosi dan perilaku yang berbeda dan karakteristik yang menentukan gaya personal individu dan mempengaruhi interaksinya dengan lingkungan. Sementara itu, Sullivan (dalam Suryabrata, 1995) menyatakan kepribadian merupakan pola yang relatif dari situasi hubungan antara pesan yang ditandai kehidupan manusia, kepribadian ini tidak dapat dipisahkan dari situasi hubungan individu dengan orang lain.

Friedman dan Rosenman (1974) mendefinisikan kepribadian tipe A sebagai suatu karakteristik kepribadian, di mana seorang individu akan sangat termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu singkat, jika perlu bersaing dengan individu-individu yang ada di sekitarnya. Menurut Evans (1990), kepribadian tipe A adalah tipe kepribadian yang sangat menginginkan pengakuan dan prestasi, ada kecenderungan untuk melakukan permusuhan dan agresivitas, tidak sabar dan sangat menghargai urgensi waktu. Lawan dari tipe tersebut adalah tipe B yang mempunyai ciri-ciri rileks, tidak suka kesulitan, jarang

marah, menggunakan banyak waktunya untuk kegiatan-kegiatan yang disenangi, tidak mudah stres, tidak mudah iri, bekerja terus menerus, jarang kekurangan waktu, dan berbicara dengan nada suara pelan dan Bergeraknya lamban (Friedman & Rosenman, 1974).

Dalam penelitian ini akan dioperasionalkan definisi kepribadian tipe berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh Friedman dan Rosenman (1974) sebagai pencetus teori kepribadian tipe AB, bahwa kepribadian tipe A merupakan suatu kompleks tindakan emosi yang dapat diamati dalam setiap orang yang terlibat secara agresif dalam suatu perjuangan yang terus menerus dan tak henti-hentinya untuk mencapai hal yang lebih, dan lebih dalam waktu singkat dan lebih singkat lagi, dan jika perlu melawan usaha yang berkebalikan dari orang lain. Sedangkan tipe B adalah individu yang memiliki ciri-ciri rileks, tidak suka kesulitan, jarang marah, menggunakan banyak waktunya untuk kegiatan-kegiatan yang disenangi, tidak mudah stres, tidak mudah iri, bekerja terus menerus, jarang kekurangan waktu, dan berbicara dengan nada suara pelan dan Bergeraknya lamban.

2. Ciri-Ciri Tipe Kepribadian AB

Friedman dan Rosenman (dalam Wijono, 2010) menyebutkan individu yang mempunyai kepribadian tipe A mempunyai ciri-ciri mengerjakan tugas dengan cepat, mempunyai sifat kompetitif tinggi, tidak sabar dengan cara apapun untuk mencapai tujuan yang diinginkannya atau menyelesaikan tugas kurang dari waktu yang ditentukan, beorientasi pada prestasi, ambisius, agresif, mudah stres, mudah tertekan, tergesa-gesa, mudah gelisah, sering mengalami ketegangan dan berbicara dengan penuh semangat.

Sedangkan ciri-ciri individu dengan tipe kepribadian B yaitu, rileks, tidak suka kesulitan, jarang marah, menggunakan banyak waktunya untuk kegiatan-kegiatan yang disenangi, tidak mudah stres, tidak mudah iri, bekerja terus-menerus, jarang kekurangan waktu, berbicara dengan suara pelan dan Bergeraknya lamban. Perbedaan ciri-ciri tipe A dan tipe B dapat dilihat dalam Tabel 1.

Tabel 2.1

Ciri-ciri Kepribadian Tipe A dan Tipe B

Type A	Type B
1. Kompetitif	1. Rileks
2. Berorientasi pada prestasi	2. Tidak menyukai kesulitan
3. Agresif	3. Jarang marah
4. Cepat / tangkas	4. Menggunakan banyak waktunya untuk kegiatan-kegiatan yang disenangi
5. Mudah stres	5. Tidak mudah stres
6. Tidak sabar	6. Tidak mudah iri
7. Mudah gelisah	7. Bekerja terus menerus
8. Selalu siap siaga	8. Jarang kekurangan waktu
9. Berbicara dengan semangat	9. Bergerak dan berbicara pelan

Sumber: Diadaptasi dari Friedman & Rosenman (dalam Wijono, 2010).

Berdasarkan ciri-ciri individu dengan kepribadian tipe A dan B yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya individu dengan tipe kepribadian A dan B memiliki ciri-ciri yang saling bertolak belakang.

3. Efek Kepribadian Tipe AB

Friedman dan Rosenman (1974), menyatakan bahwa individu yang menunjukkan jenis kepribadian tipe A cenderung menjadi agresif dan ambisius. Sikap permusuhannya mudah muncul, dan mereka merasakan pentingnya waktu. Mereka umumnya kurang sabar, kompetitif, dan pikirannya selalu dipenuhi masalah pekerjaan mereka. Hal inilah yang

menjadi pemicu individu dengan kepribadian tipe A mudah mengalami stres dalam bekerja. Karena mereka selalu ingin menghasilkan lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat. Jika harapan tidak sesuai dengan kenyataan, maka individu akan sangat mudah menyalahkan dirinya sendiri (Fisher, 1995).

Beberapa hasil penelitian telah menemukan hubungan antara kepribadian tipe A dan tingginya tingkat stres kerja, yaitu penelitian Jamal (1990), Janjhua (2012), Lovallo, Pincomb, Edwards, Bracket, dan Wilson (1986) menemukan bahwa individu dengan tipe kepribadian A memiliki aktifitas kardiovaskular yang lebih tinggi ketika bekerja, dibanding individu dengan tipe kepribadian B. Hal ini disebabkan kemampuan individu tipe A dalam mengatasi stres kerja berbeda dengan individu kepribadian tipe B, terutama jika harga diri tipe A terancam, cenderung akan menunjukkan sikap melawan karena tekanan darahnya naik (Pittner & Houston, dalam Wijono, 2010).

D. Hasil Penelitian Sebelumnya

Berbagai hasil penelitian telah menemukan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini. Mengenai FWB dan stres kerja, Darling et al. (2004) telah melakukan penelitiannya di Florida dengan subjek 177 istri pendeta. Hasil penelitian Darling et al. (2004) menunjukkan bahwa FWB adalah prediktor negatif dan signifikan terhadap stres kerja para istri pendeta ($\beta=-0,160$; $p \leq 0,05$; $R^2=0,46$). Peneliti lainnya adalah Tanner dan Zvonkovic (2011), menemukan adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara FWB dan stres pendeta ($r=-0,515$, $p<0,001$). Responden dari penelitian Tanner dan Zvonkovic (2011) adalah 227 pendeta dari gereja denominasi *Assemblies of God* di

Texas. Selanjutnya Blackman dan Murphy (2012) telah melakukan penelitian terhadap 2.719 karyawan Inggris yang bekerja dan memiliki anak, penelitian mereka menemukan bahwa FWB adalah prediktor negatif signifikan stres kerja ($\beta=-0,149$; $p<0,000$) dengan sumbangan efektif sebesar 30,3% ($R^2=0,303$).

Mengenai tipe kepribadian AB dan stres kerja, Jepson dan Forrest (2006) telah melakukan penelitian mereka pada 95 guru di Inggris dan menemukan bahwa kepribadian tipe A adalah prediktor positif dan signifikan dari stres ($\beta=0,265$; $p<0,01$). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kuat tipe kepribadian A, maka level stres akan semakin tinggi. Sejalan dengan Jepson dan Forrest (2006), Wijono (2006) telah melakukan penelitian pada 145 *manager* madya di Jawa Tengah, dan menemukan adanya pengaruh positif yang signifikan tipe kepribadian A terhadap stres kerja ($\beta=0,149$; $p<0,05$).

Beberapa penelitian tentang perbedaan stres kerja yang dialami individu dengan tipe kepribadian A dan B telah dilakukan oleh beberapa ahli, di antaranya adalah penelitian Wilson et al. (1989) menemukan adanya perbedaan stres kerja antara guru pria dan wanita yang berkepribadian A di Zimbabwe. Pada guru pria ($n = 77$) ditemukan hubungan signifikan dan positif antara kepribadian tipe A dan stres kerja ($r=0,51$; $p<0,01$), sedangkan pada guru wanita ($n = 222$), tipe kepribadian A tidak berhubungan dengan stres kerja ($r=0,19$; $p<0,05$). Selanjutnya Ivancevich dan Matteson (1982) telah melakukan penelitian terhadap 50 responden yang berprofesi sebagai perawat Amerika menemukan adanya perbedaan antara individu tipe kepribadian A dan B dalam mengalami stres kerja. Individu dengan tipe kepribadian B dilaporkan memiliki gejala-gejala stres kerja yang lebih rendah ($n = 21$; $mean = 3,067$; $p<0,05$)

dibandingkan dengan gejala-gejala stres kerja individu dengan tipe kepribadian A ($n=29$; $mean=2,43$; $p<0,05$). Kemudian penelitian yang dilakukan Kirmeyer dan Diamond (1985), terhadap 31 opsir kepolisian Amerika menemukan adanya perbedaan tipe kepribadian AB dalam menghadapi stres peran ($t=-2,62$; $p<0,02$). Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa individu dengan kepribadian A lebih sering mengalami stres peran dari pada individu dengan kepribadian tipe B.

E. Kerangka Berpikir

Kesejahteraan Keluarga (FWB) dan Tipe Kepribadian AB Sebagai Prediktor Terhadap Stres Kerja Pada Pendeta Gereja Kristen Protestan di Salatiga

Pekerjaan pelayanan (*gospel ministries*) adalah profesi yang penuh tekanan dan banyak menghabiskan tenaga (Rassieur, dalam Arumugam, 2003). Pendeta adalah sosok yang rawan terkena dampak dari stres dan *burnout* (Daniel & Rogers, 1981; Rediger, 1982; Sanford, 1982). Pendeta bisa mengalami tingkat stres kerja yang sangat tinggi yang dapat merusak kesehatan fisik dan mental mereka. Mills dan Koval (dalam Arumugam, 2003) telah melakukan penelitian terhadap 4.908 pendeta di 27 denominasi Protestan, hasilnya menemukan bahwa 75% dari mereka pernah mengalami stres dalam karirnya selama satu periode atau lebih. Penelitian lainnya menyatakan bahwa sejumlah besar pendeta meresponi stres kerja dengan cara meninggalkan pelayanannya (Odendal, Raath, Arumugam, Swart, dalam Arumugam, 2003).

Stres kerja dapat terjadi karena berbagai faktor, di antaranya adalah persoalan keluarga yang dalam hal ini lebih dispesifikan lagi ke persoalan kesejahteraan keluarga (FWB). FWB adalah salah satu faktor

yang berkontribusi terhadap stres kerja. Apalagi bagi seorang pendeta, seringkali karena tuntutan pekerjaan pelayanan, kesejahteraan keluarganya sendiri menjadi nomor dua. Dari hasil penelitian Chetty (dalam Naidoo et al., 2013), diketahui bahwa individu yang mengalami masalah dalam kehidupan pernikahan akan kesulitan untuk menyeimbangkan antara karir dan kehidupan keluarga. Tuntutan pekerjaan pelayanan dan tuntutan dalam keluarga seringkali menjadi faktor pemicu stres bagi seorang pendeta (Darling et al., 2004).

Blackman dan Murphy (2012) telah melakukan penelitian terhadap 2.719 karyawan Inggris yang bekerja dan memiliki anak menemukan adanya hubungan antara kesejahteraan keluarga dan stres kerja. Hasil penemuan mereka menguatkan asumsi bahwa kehidupan kerja dan kehidupan keluarga adalah dua hal yang tak terpisahkan, stres yang terjadi di tempat kerja dapat berpengaruh terhadap kesejahteraan dan kebahagiaan pada seluruh aspek kehidupan. Selain itu hasil penelitian Bell et al. (2012) yang dilakukan pada 139 staf akademis universitas di Australia menemukan bahwa stres kerja adalah prediktor signifikan dan berhubungan dengan menurunnya kesejahteraan (*well-being*) dan meningkatnya penderitaan (*ill-being*).

Selain FWB dan stres kerja, tipe kepribadian adalah variabel yang menjadi faktor dari stres kerja (Naidoo et al., 2013). Individu menghadapi stres dengan cara yang berbeda-beda tergantung dari tipe kepribadiannya, ada yang menanggapi dengan santai (individu dengan kepribadian tipe B), ada pula yang menanggapi dengan cara yang lebih provokatif daripada orang lain (individu dengan kepribadian tipe A) (Naidoo et al., 2013).

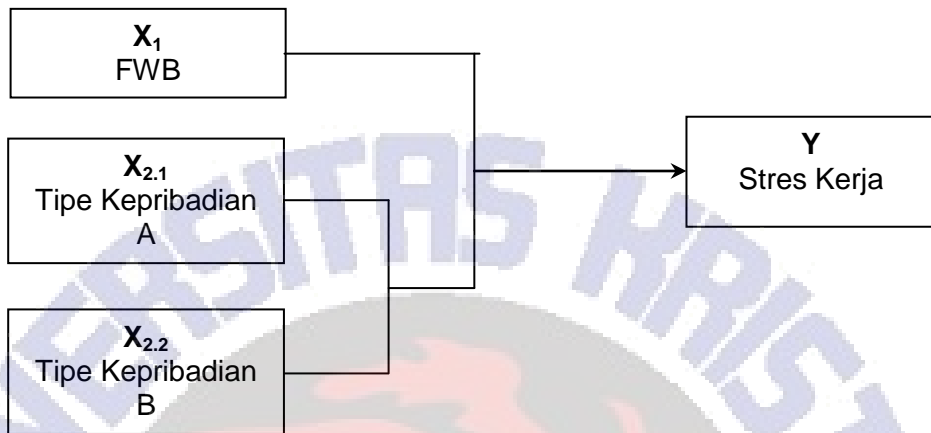
Mengenai hubungan antara tipe kepribadian AB dengan stres kerja, hasil penelitian Kirmeyer dan Diamond (1985), terhadap 31 opsir kepolisian Amerika menemukan adanya perbedaan tipe kepribadian AB dalam menghadapi stres peran. Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa individu dengan kepribadian A lebih sering mengalami stres peran daripada individu dengan kepribadian tipe B. Selain itu, hasil penelitian Ivancevich dan Matteson (1982) terhadap 50 responden yang berprofesi sebagai tenaga medis Amerika menemukan adanya hubungan antara tipe kepribadian AB dengan stres kerja. Individu dengan tipe kepribadian B dilaporkan memiliki gejala-gejala stres kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan individu dengan tipe kepribadian A. Dari uraian di atas, dapat dikatakan bahwa tipe kepribadian juga prediktor dari stres kerja.

Penelitian-penelitian terdahulu telah membuktikan secara terpisah bahwa ada pengaruh secara signifikan antara FWB, tipe kepribadian AB dan stres kerja.

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengajukan hipotesis bahwa variabel kesejahteraan keluarga (*family well-being*) dan tipe kepribadian AB secara simultan sebagai prediktor terhadap stres kerja pendeta gereja Kristen Protestan di Salatiga.

G. Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian.