

1.a.2.f/5

JURNAL ISSN : 1411-2280
EKONOMI & BISNIS
EKOBIS

Vol.7, No.2, Juni 2006

ANALISIS PENGENDALIAN KUALITAS PRODUK MENGGUNAKAN METODE SIX SIGMA
Budi Sudaryanto

ANALISIS MUATAN INFORMASI TERHADAP PENDAPATAN SAHAM DUNIA
(Studi Kasus di Beberapa Bursa Efek Dunia)
Wiwik Lestari & Sri Haryati S

ANALISIS EFEKTIVITAS IKLAN DENGAN PENDEKATAN COSTUMER DECISION MODEL (CDM)
(Kasus Iklan Humor Rokok Sampoerna Hijau di Televisi)
Ken Sudarti & Totit Oktariyanti

PENGARUH ORGANIZATIONAL STRESSORS DAN INDIVIDUAL TRAITS TERHADAP STRESS PEKERJAAN
Budhi Cahyono

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
Masrukhin & Waridin

ANALISIS COCHRAN : PENDEKATAN EMPIRIS DALAM UJI ASOSIASI MEREK
Uswatun Chasanah & Arie Isnanto

HUBUNGAN INFORMASI AKUNTANSI DENGAN KINERJA MANAJERIAL YANG DIMODERASI KETIDAKPASTIAN TUGAS, KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN, STRATEGI BISNIS
Poniman

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEUNGGULAN KOMPETITIF DOSEN UNISSULA SEMARANG
Sitty Yuwalliatin

HUBUNGAN ANTARA NILAI TUKAR DAN HARGA SAHAM DI INDONESIA : PENDEKATAN STATISTIK TAK BERPARAMETER
D. Agus Harjito

MODEL MINAT MEMBELI ULANG : SUATU PENGUJIAN PASKA MASA TAYANG IKLAN (Studi Kasus Pada Produk Deterjen RINSO di Semarang)
Widyo Nur Prasetyo Sutrisno & Nurhidayati

Akreditasi No.34/DIKTI/Kep/2003

Penerbit :

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG

EKOBIS	Vol.7	No.2	Halaman 133 - 291	Semarang Juni 2006	ISSN 1411-2280
--------	-------	------	-------------------	-----------------------	-------------------

ISSN : 1411-2280

Akreditasi No.34/DIKTI/Kep/2003

Penasehat : Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Penanggung Jawab : H.Abdul Hakim

Ketua Dewan Redaksi : Budhi Cahyono

Sekretaris Dewan Redaksi : H.Asyhari

Anggota Redaksi : 1. H.Miyasto
2. H.Suyudi Mangunwihardjo
3. Imam Ghozali
4. Mas'ud Machfoedz
5. H.Sahid Sumarno
6. Trenggonowati
7. Ibnu Khajar
8. Mutamimah
9. H.Arifin Sabeni
10. Hj.Indah Susilowati
11. Waridin
12. H.Achmad Slamet
13. Bambang Agus Pramuka

Alamat Redaksi : **FAKULTAS EKONOMI UNISSULA**
Jl.Raya Kaligawe Km.4 Po.Box.1054/SM
Semarang 50112
Telp.024-6583584 Ext.542, 024-6594834
Fax.024-6582455, 6594834
e-mail : ekobis@unissula.ac.id

Jurnal **EKOBIS** diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung. Dimaksudkan sebagai media pertukaran informasi dan karya ilmiah bagi para akademisi, praktisi bisnis, dan pihak-pihak lain yang menaruh minat terhadap masalah ekonomi, bisnis, manajemen dan akuntansi. Untuk menuangkan ide pemikirannya, jurnal ini terbit dua kali dalam setahun (Januari dan Juli). Terbit perdana Januari 2000.

Redaksi menerima naskah yang belum pernah diterbitkan atau dalam proses diterbitkan oleh media lain. Pedoman penulisan naskah untuk **EKOBIS**, tercantum pada bagian akhir jurnal ini. Surat menyurat mengenai naskah yang akan diterbitkan, langganan dan lainnya dapat dialamatkan ke alamat redaksi.

DAFTAR ISI

- ANALISIS PENGENDALIAN KUALITAS PRODUK DENGAN MENGGUNAKAN METODE SIX SIGMA 133 - 148
Budi Sudaryanto
- ANALISIS MUATAN INFORMASI TERHADAP PENDAPATAN SAHAM DUNIA (Studi Kasus di Beberapa Bursa Efek Dunia) 149 - 159
Wiwik Lestari & Sri Haryati S
- ANALISIS EFEKTIFITAS IKLAN DENGAN PENDEKATAN COSTUMER DECISION MODEL (CDM) (Kasus Iklan Humor Rokok Sampoerna Hijau di Televisi) 161 - 180
Ken Sudarti & Totit Oktoriyanto
- Pengaruh Organizational Stressors dan Individual Traits terhadap Stres Pekerjaan 181 - 195
Budhi Cahyono ✓
- PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI 197 - 209
Masrukhin & Waridin
- ANALISIS COCHRAN : PENDEKATAN EMPIRIS DALAM UJI ASOSIASI MEREK 211 - 225
Uswatun Chasanah & Arie Isnanto
- HUBUNGAN INFORMASI AKUNTANSI DENGAN KINERJA MANAJERIAL YANG DIMODERASI KETIDAKPASTIAN TUGAS, KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN, STRATEGI BISNIS 227 - 240
Poniman
- PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEUNGGULAN KOMPETITIF DOSEN UNISSULA SEMARANG 241 - 256
Sitty Yuwalliatin
- HUBUNGAN ANTARA NILAI TUKAR DAN HARGA SAHAM DI INDONESIA : PENDEKATAN STATISTIK TAK BERPARAMETER 257 - 269
D. Agus Harjito
- MODEL MINAT MEMBELI ULANG : SUATU PENGUJIAN PASKA MASA TAYANG IKLAN (Studi Kasus Pada Produk Deterjen RINSO di Semarang) 271 - 291
Widyo Nur Prasetyo Sutrisno & Nurhidayati

Pengaruh Organizational Stressors dan Individual Traits terhadap Stres Pekerjaan

Budhi Cahyono, SE.MSi
Dosen FE Unissula Semarang

Abstraksi

Permasalahan stres nampaknya menjadi kajian yang menarik saat ini dan diwaktu-waktu mendatang. Stres dapat ditimbulkan dari semakin banyaknya tantangan yang dihadapi, misalnya lingkungan kerja, persaingan, pemanfaatan waktu yang tidak maksimal dan kondisi kerja yang tidak kondusif. Hal yang perlu diperhatikan adalah dampak yang muncul akibat stres seperti menurunnya kinerja. Stres dapat disebabkan oleh faktor-faktor organisasional (organizational stressor/OS) dan sifat-sifat individu (individual traits/IT). Penelitian ini akan menguji bagaimana pengaruh OS dan IT terhadap job stress (JS). Disamping itu juga akan diteliti tentang pengaruh gender terhadap hubungan antara independen variabel dan dependen variabel.

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 68 orang dosen. Masing-masing indikator diukur dengan menggunakan lima point Likert Scale. Variabel organization stressor menggunakan 15 indikator, individual traits 15 indikator dan job stress menggunakan 8 indikator. Pengujian kualitas kuesioner dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan alat uji yang digunakan adalah analisis regresi hirarki dan regresi interaksi.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa tingkat stres responden pada tingkatan menderita stres (suffering job stress). Semua indikator penelitian dinyatakan valid dan nilai reliabilitas setiap variabel berada pada kisaran 0,7518 sampai dengan 0,8623. Variabel OS yang memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja antara lain alienation dan unfavorable work environment. Sedangkan variabel IT yang memiliki pengaruh signifikan terhadap stres pekerjaan, antara lain: neuroticism, openness dan conscientiousness. Hasil pengujian regresi interaksi dengan memasukkan variabel gender menunjukkan bahwa variabel gender memoderasi hubungan antara independen variabel dengan dependen variabel.

Kata-kata kunci: *organizational stressor, individual traits, job stress, gender*

Pendahuluan

Stres dalam pekerjaan merupakan sebuah konsep penting dalam kaitannya dengan mempelajari perilaku organisasi. Stres dapat ditimbulkan dari semakin banyaknya tantangan yang dihadapi, seperti lingkungan kerja, karakteristik persaingan yang semakin tinggi, tidak dapat memanfaatkan waktu secara maksimal, faktor-faktor yang tidak terkontrol, tidak cukupnya ruang untuk bekerja, perkembangan teknologi informasi yang terus-menerus, tuntutan permintaan yang berlebihan dari stakeholders (Hall dan Savery, 1986). Disamping itu juga menurut Murray dan Forbes (1986), stres lebih disebabkan oleh meningkatnya tuntutan akan manajemen partisipatori, sistem yang komputeris, meningkatnya ketidakpastian. Pada sisi lain seorang pimpinan atau manajer dituntut untuk dapat bekerja dan mengelola organisasi dibawah tekanan. Dari waktu ke waktu stres karyawan akan menjadi masalah yang serius bagi organisasi. Muatan tugas yang begitu besar cenderung merupakan penyebab stres yang dominan, karena mereka harus bekerja lebih banyak dengan kemampuan yang dimiliki.

Pada tahapan selanjutnya stres akan berpengaruh terhadap kinerja. Robbin (1991) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara stres dengan kinerja. Pada tahapan tertentu stres akan meningkatkan kinerja karyawan, namun dengan semakin tinggi tingkatan

stres akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Stres dapat diindikasikan dari beberapa gejala yang muncul. Robin (1991) mengidentifikasi terdapat gejala yang ditimbulkan dengan adanya stres, yaitu gejala *physiological*, *psychological*, dan *behavior*. Gejala *physiological* dapat dilihat dengan adanya dampak langsung yang berupa perubahan kesehatan dari orang yang menderita stres. Perubahan yang terjadi misalnya perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya tekanan darah, meningkatnya detak jantung, keluhan sakit kepala dan berdampak pada serangan jantung. Gejala *psychological* muncul dengan adanya ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda. Gejala ketiga yang disebabkan oleh stres adalah pada perilaku karyawan. Indikasinya antara lain menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi, perputaran tenaga kerja semakin tinggi. Disamping itu juga dapat berakibat pada kebiasaan pola makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

Berbagai gejala yang muncul dalam stres tentunya ditimbulkan oleh beberapa sebab. Berbagai sumber-sumber potensial yang dapat menyebabkan seseorang stres antara lain: faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu. Faktor lingkungan terkait dengan ketidakpastian lingkungan yang mempengaruhi organisasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat stres karyawan, siklus bisnis yang dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian lingkungan dan ketidakpastian teknologi. Di lingkungan organisasi berbagai penyebab stres antara lain tekanan untuk menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, pimpinan yang menciptakan budaya ketegangan, rasa takut dan kecemasan, rekan kerja yang tidak kompak. Semua ini dapat diklasifikasikan dalam tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi. Faktor pribadi yang memicu munculnya stres antara lain: persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, karakteristik pribadi bawaan dan beban kerja yang berlebih. Dalam dunia pendidikan khususnya perguruan tinggi, dimana persaingan diantara perguruan tinggi semakin meningkat, akan berdampak pada tuntutan peran civitas akademika untuk dapat meningkatkan kualitas diberbagai bidang sesuai dengan peran dan tanggungjawabnya. Disamping itu juga sebagai dosen secara individu juga dituntut untuk memberikan peran yang sebaik-baiknya dalam keluarga maupun untuk peningkatan kemampuannya dalam bekerja. Robbin (2001) mendefinisikan stres sebagai sebuah kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada peluang, keterbatasan dikaitkan dengan keinginan mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam kondisi ketidakpastian dan mendesak. Stres dapat disebabkan oleh faktor lingkungan, organisasional maupun individu (Matteson dan Invancevic, 1999). Variabel organisasional disinyalir dapat menciptakan stres pada karyawan (Greenhaus dan Beutell, 1985), melalui berbagai variabel, antara lain *conflict*, *block career*, *alienation*, *work overload* dan *unfavourable work environment*. Disamping itu berbagai ancaman individual (personality traits) juga merupakan sumber stres. Goldberg, (1993), dalam studinya telah mengindikasikan bahwa ancaman personal merupakan sumber utama terjadinya stres. Berbagai ancaman individual antara lain *neuroticism*, *extraversion*, *openness*, *agreeableness* dan *conscientiousness*. Pengaruh stres dalam kelompok gender memberikan dampak yang berbeda. Miller dan Ellis, (1990), menyatakan bahwa kelompok perempuan cenderung memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibanding dengan laki-laki. Hal ini diperkuat oleh pendapat Jick dan Mitz (1985), bahwa menurut pengalaman, secara psikologis perempuan lebih cenderung mengalami stres, depresi, ketidakstabilan emosi dibanding laki-laki. Penelitian lain dilakukan oleh Nasurdin, Ramayah dan Kumaresan (2004), hasilnya mengindikasikan bahwa gender memoderasi pengaruh seluruh variabel independen terhadap stres, artinya bahwa dugaan perempuan cenderung memiliki stres lebih tinggi terbukti.

Mendasarkan pada latar belakang, maka identifikasi terhadap faktor *organizational stressor* dan faktor sifat individu yang dominan terhadap penyebab stres menjadi masalah yang menarik dan penting untuk diteliti. Disamping itu penelitian ini juga menguji apakah faktor gender memoderasi hubungan antara faktor *organization stressor* dan *individual traits*

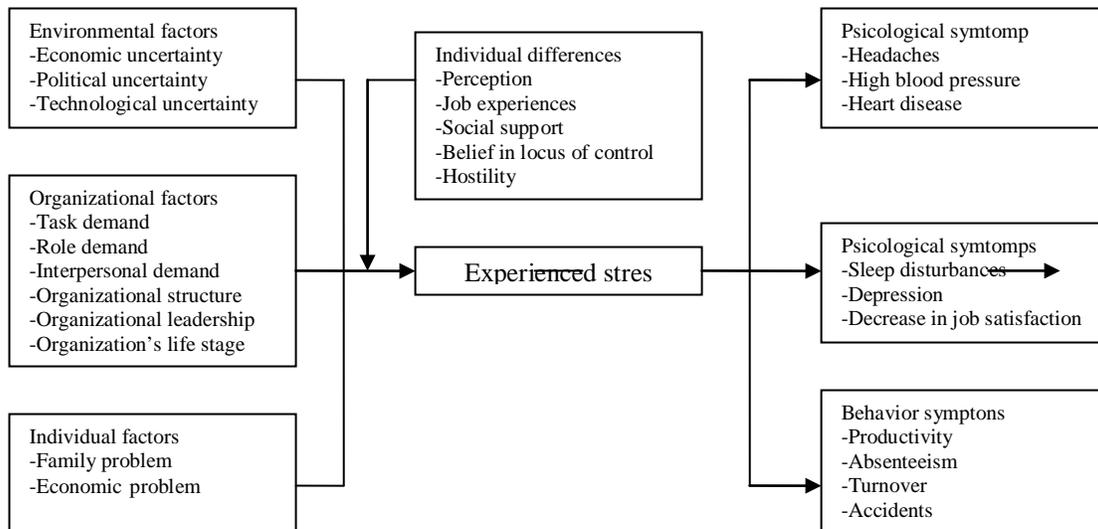
dengan stres pekerjaan (*job stress*). Adapun penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel *organisasional stressor* dan *individu traits* yang berpengaruh terhadap stres kerja. Kedua, untuk menguji apakah variabel gender memoderasi hubungan antara variabel prediktor dengan stres kerja.

Tinjauan Pustaka

Sumber-sumber stres

Stres dalam diri karyawan muncul akibat adanya interaksi antar karyawan maupun interaksi dengan pekerjaan. Hubungan antara manusia dengan manusia lain maupun manusia dengan pekerjaan menimbulkan perlunya keseimbangan dalam dirinya. Munculnya stres dapat berakibat tidak baik bagi perusahaan maupun karyawan, karena stres dapat merusak prestasi kerja. Stres dapat mengganggu pelaksanaan kerja, tentunya tergantung dari seberapa tingkat stres yang terjadi. Menurut Singer (1990), definisi stres adalah: *“stress encompasses the physiological and psycological reactions which people exhibit in response to environment event called stresor”*. Robbin (1991) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Banyak bukti empiris menunjukkan bahwa tingginya stres berdampak pada kesehatan fisik, kehidupan psikologis dan kinerja organisasi. Stres sudah dialami manusia sejak dulu hingga sekarang. Perasaan stres bisa datang tiba-tiba ketika berhadapan dengan perampok, atau juga beban kerja yang berlebihan, pemutusan hubungan kerja, ancaman kehilangan pekerjaan, ketidakharmonisan perkawinan, atasan yang otoriter.

Davis dkk (1995) menyatakan bahwa stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang. Sedangkan Gibson dkk (1996) mendeskripsikan stres sebagai tanggapan penyesuaian yang diperantai oleh perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekwensi dari setiap tindakan dari luar, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi atau fisik berlebihan pada seseorang.



Gambar 1: Model Stres
Sumber: Robbin SP (1996)

Menurut Robbin (1996), terdapat tiga hal yang menyebabkan stres, yaitu: faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu. Faktor lingkungan memiliki cakupan yang sangat luas, seperti ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi. Faktor organisasi meliputi: banyaknya tugas, banyaknya peran dalam organisasi, hubungan antarpersonal, struktur organisasi, kepemimpinan dalam organisasi dan siklus hidup organisasi. Sedangkan faktor individu lebih menekankan pada permasalahan-permasalahan keluarga dan permasalahan-permasalahan ekonomi. Menurut Robbin, konsekuensi yang ditimbulkan karena dampak stres sangat dipengaruhi oleh pengalaman seseorang terkena stres (*experienced stress*). Sedangkan sumber-sumber potensial stres akan mempengaruhi pengalaman stres dan dapat dimoderasi oleh berbagai variabel perbedaan individu (persepsi, pengalaman kerja, dukungan sosial, dan keyakinan). Persepsi terkait dengan reaksi karyawan dalam merespon antara harapan dan realitas itu sendiri. Persepsi akan memoderate hubungan antara stres dan reaksi karyawan terhadap stres.

Berbagai penyebab stres telah diperkenalkan oleh beberapa ahli yang lain. Baron (1996) mengidentifikasi terdapat dua faktor penyebab terjadinya stres. **Pertama**, penyebab yang berhubungan dengan organisasi. Faktor organisasi yang berhubungan dengan stres misalnya: hubungan dalam pekerjaan, tuntutan tugas atau pekerjaan, keaburan peran, konflik peran, kelebihan atau terlampaui sedikitnya beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain atau bawahan, dukungan sosial sangat kurang dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan. Kesemuanya ini dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja seseorang. **Kedua** faktor individu, yang meliputi: kejadian-kejadian kehidupan yang menegangkan, perkecokan dalam kehidupan sehari-hari. Gibson mengidentifikasi sumber-sumber stres dalam pekerjaan terdiri dari: lingkungan fisik (cahaya, suara, suhu, dan polusi udara), konflik peran, peran ganda, beban kerja berlebihan tidak ada kontrol, tanggung jawab, hubungan buruk dengan rekan kerja, bawahan atau atasan, desain struktur organisasi jelek, tidak ada kebijakan khusus.

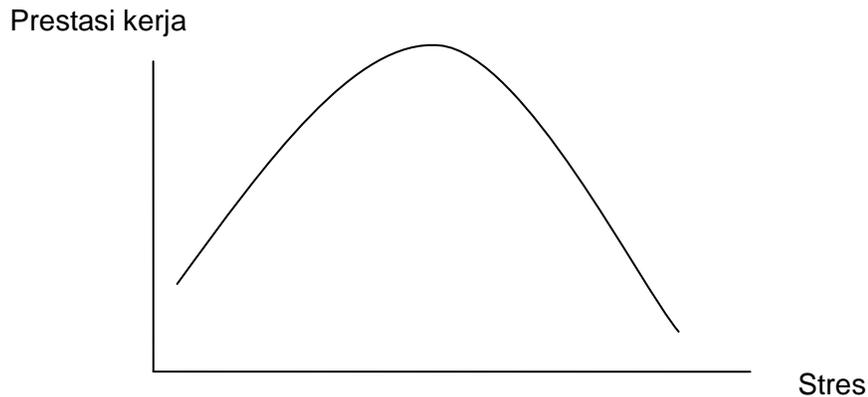
Konsekuensi stres

Konsekuensi yang timbul akibat stres menurut Robbin antara lain: munculnya gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala berperilaku. Gejala fisiologis misalnya terjadinya sakit kepala, tekanan darah meningkat dan penurunan fungsi hati. Gejala psikologis nampak pada sulitnya seseorang untuk tidur, depresi dan penurunan kepuasan kerja. Sedangkan gejala perilaku akan tercermin dari penurunan produktivitas, peningkatan absensi, peningkatan perputaran karyawan dan peningkatan kecelakaan kerja.

Menurut Gibson, dampak stres sangat bervariasi, diantaranya bersifat positif seperti motivasi diri, rangsangan untuk kerja keras, meningkatnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik. Namun ada juga dampak stres yang dapat menimbulkan gangguan yang secara potensial berbahaya. Cox (1970) dalam Bukhori (1999), mengidentifikasi dampak stres menjadi lima kategori, pertama dampak subyektif, berupa kecemasan, agresif, acuh, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup dan merasa kesepian. Kedua, dampak perilaku berupa kecenderungan mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat-obatan, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, tertawa gugup dan perilaku impulsif. Ketiga dampak kognitif, berupa ketidakmampuan membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik. Keempat, dampak fisiologis yang meliputi kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar serta tubuh panas dingin. Kelima, dampak organisasi, seperti tingkat absensi meningkat, perputaran karyawan tinggi, produktivitas karyawan rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, komitmen dan loyalitas berkurang.

Pengaruh stres terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada gambar 2. Dalam gambar tersebut dapat dilihat bahwa tingkat stres diperlukan sampai pada tingkatan tertentu, karena

akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja, tetapi apabila stres semakin tinggi, maka tingkat prestasi kerja akan semakin menurun.



Gambar 2: Model stres-prestasi kerja
Sumber: Davis dan Newstrom, 1977

Solusi terhadap stres

Dalam menghadapi stres perlu adanya tindakan yang serius agar stres dapat diatasi. Dalam pandangan manajemen, tingkat stres yang rendah sampai sedang belum mengganggu aktivitas karyawan dalam bekerja. Pada tingkatan ini stres dapat berfungsi dan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin tinggi. Tetapi pada tingkat stres yang tinggi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perlu adanya perhatian dari manajemen.

Robbin (1991) menekankan pada dua pendekatan untuk menangani stres. Pertama pendekatan individu, dimana seorang karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawab personal untuk mengurangi tingkat stresnya. Strategi individual yang telah terbukti efektif mencakup pelaksanaan teknik-teknik manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, pelatihan pengendalian atau relaksasi, dan perluasan jaringan dukungan sosial.

- a. Manajemen waktu; banyak orang mengelola waktunya dengan tidak baik. Pekerjaan harus dapat selesai dalam waktu tertentu kalau mereka dapat mengelola waktu dengan baik. Pemahaman dan pemanfaatan prinsip-prinsip dasar pengelolaan waktu dapat membantu individu untuk mengatasi dengan baik ketegangan yang diciptakan oleh tuntutan pekerjaan.
- b. Latihan-latihan fisik;
- c. Pelatihan relaksasi;
- d. Dukungan sosial;

Kedua, pendekatan organisasional yang muncul sebagai dampak tuntutan peran dan tugas, struktur organisasi. Faktor-faktor ini dapat dikendalikan dan dimodifikasi. Manajemen dapat melakukan tindakan, misalnya dengan perbaikan seleksi personil, penempatan tenaga kerja yang tepat, penetapan tujuan yang realistis, perancangan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan komunikasi organisasi dan penegakan program kesejahteraan karyawan. Eliot dan Breo (1984) mengemukakan bahwa untuk menangani stres secara individual, dapat dilakukan dengan langkah antara lain: menjelaskan persepsi anda terhadap diri anda sendiri, mengembangkan dialog dengan diri sendiri, belajar rileks, berolahraga teratur, mencari waktu senggang untuk berlibur dan menghindari pemakaian nikotin dan alkohol. Secara organisasional, Eliot dan Breo menawarkan adanya penetapan tujuan secara partisipatif, ketepatan penyeleksian dan penempatan, pelatihan untuk mengurangi tuntutan tugas yang tinggi, konseling agar karyawan dapat mengukur stres dan mengelola stres dengan baik, komunikasi terbuka untuk kaitannya dengan evaluasi kinerja, informasi jabatan kaitannya dengan standar

evaluasi pekerjaan dan dukungan emosional positif, (simpati, perhatian, kasih sayang dan kepercayaan).

Pengaruh Organisasional stresor dan Individual traits terhadap Job Stres

Robin (1996), terdapat tiga hal yang menyebabkan stres, yaitu: faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu. Menurut Robbin, konsekwensi yang ditimbulkan karena dampak stres sangat dipengaruhi oleh pengalaman seseorang terkena stres (*experienced stres*). Sedangkan sumber-sumber potensial stres akan mempengaruhi pengalaman stres dan dapat dimoderasi oleh berbagai variabel perbedaan individu (persepsi, pengalaman kerja, dukungan sosial, dan keyakinan). Baron (1996) mengidentifikasi terdapat dua faktor penyebab terjadinya stres. Pertama, penyebab yang berhubungan dengan organisasi, dan faktor kedua berhubungan dengan faktor individu, yang meliputi: kejadian-kejadian kehidupan yang menegangkan, percekocokan dalam kehidupan sehari-hari. Gibson mengidentifikasi sumber-sumber stres dalam pekerjaan terdiri dari: lingkungan fisik (cahaya, suara, suhu, dan polusi udara), konflik peran, peran ganda, beban kerja berlebihan tidak ada kontrol, tanggung jawab, hubungan buruk dengan rekan kerja, bawahan atau atasan, desain struktur organisasi jelek, tidak ada kebijakan khusus.

Stres didefinisikan oleh Selye dalam Nasurdin dkk (2004) sebagai tidak adanya respon dari seseorang terhadap permintaan tertentu. Stres dapat disebabkan oleh faktor lingkungan, organisasi dan individual (Matteson, 1999). Faktor organisasi merupakan penyebab munculnya stres pada karyawan di tempat kerja. Dari berbagai sumber stres organisasional, hanya lima variabel yang akan diidentifikasi dalam penelitian ini, yaitu: *conflict, block career, alienation, work overload, and unfavorable work environment*. *Role conflict* memiliki hubungan positif terhadap stres, dimana seseorang memiliki dua peran atau lebih dalam pekerjaan. Dilain pihak, berbagai temuan dari para ahli mengindikasikan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi stres. Menurut Rahim (1996) menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara berbagai rintangan karir terhadap stres, hal ini terjadi apabila karyawan merasakan adanya peluang karir yang tidak jelas dan tidak ada kepastian tentang masa depan organisasi, maka akan berdampak pada stres. Pada kondisi tertentu, dimungkinkan karyawan memiliki beban kerja yang banyak, baik kualitas maupun kuantitas, akan berdampak pada munculnya berbagai gejala yang bersifat fisiologis, psikologis maupun perubahan perilaku. (Robert, 1997). Miller & Ellis, (1990) mengidentifikasi lingkungan kerja dengan iklim organisasi yang tidak menyenangkan, seperti tidak adanya privasi akan menyebabkan stres.

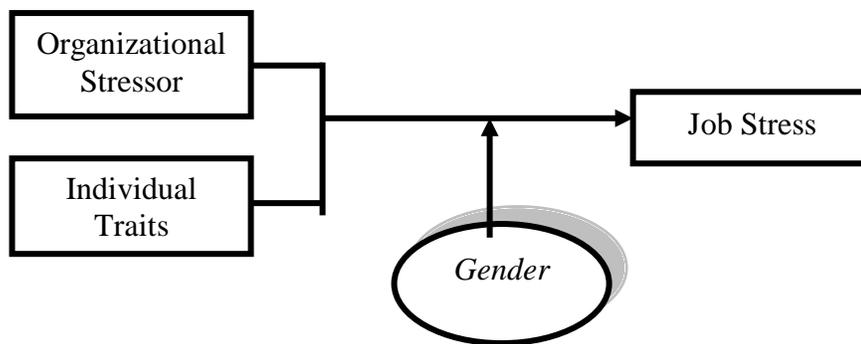
Studi yang dilakukan oleh Goldberg (1993), mengindikasikan bahwa berbagai ancaman individu berdampak positif terhadap stres. Ketidakstabilan emosi dan pemikiran negatif merupakan indikator dari *neoriticsm*. Seseorang dengan ancaman neoriticsm dan akan terefleksi dalam sikap kerja yang jelek, dan menimbulkan peningkatan dalam stres. Tellegen (1985), dalam studinya mengindikasikan adanya hubungan positif antara neuroticism dan stres pekerjaan. Extraversion berhubungan dengan fasilitas sosial, ambisi, energi, antusiasme, diminasi dan efektivitas (Watson & Clark, 1997). Seorang individu dengan tingkat extraversion yang tinggi akan lebih cenderung dapat memimpin, akan lebih aktif, dan lebih bersahabat. Birch dan Kamali (2001) dalam penelitiannya menemukan bahwa extraversion memiliki hubungan negatif dengan stres.

Keterbukaan melibatkan aktivitas intelektual, dukungan budaya, originalitas, imajinasi dan kebutuhan bervariasi. Moberg (2001), menyatakan seorang individu dengan tingkat keterbukaan yang tinggi cenderung tidak mengutamakan peran, lebih fleksibel dan lebih memahami orang lain, sehingga individu dengan tingkat keterbukaan tinggi akan berdampak pada tingkat stres yang rendah, karena mereka dapat beradaptasi dengan lingkungan yang berbeda.. Kemampuan dapat menerima orang lain (*agreeableness*) merupakan kemampuan untuk dapat mempertimbangkan, menyukai, kooperatif dan saling membantu (Graziano, 1997). Seseorang yang memiliki *agreeableness* tinggi cenderung

simpatik, mau membantu dan kooperatif mempunyai kecenderungan tingkat stresnya rendah. Hogan & Ones, (1997) mengindikasikan bahwa conscientiousness didefinisikan sebagai memiliki sikap terkontrol, ketergantungan, tanggungjawab, hati-hati dan kemampuan untuk dapat memprediksi. Dearly dan Blenkin (1996), menemukan bahwa conscientiousness berkontribusi terhadap perasaan positif dan memiliki hubungan negatif terhadap stres.

Sudah banyak diyakini bahwa perempuan sebagai kelompok yang memiliki stres yang lebih tinggi dibandingkan kelompok laki-laki (Miller & Ellis, 1990). Frekwensi stres yang tercermin dari tingkat depresi, emosional lebih tinggi dibanding laki-laki. Terborg (1977), pekerja wanita cenderung memiliki peran yang overload dan tingkat konflik yang tinggi akan menghasilkan tingkat stres yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Nasrudin dkk (2004), hasilnya mengindikasikan bahwa gender memoderasi hubungan antara prediktor variabel dengan stres.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Mendasarkan pada berbagai penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Variabel organisasional berpengaruh positif terhadap stres.
2. Variabel sifat individual berpengaruh negatif terhadap stres.
3. Dampak variabel organisasional dan sifat individu terhadap stres lebih tinggi bagi perempuan dari pada laki-laki.

Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah semua dosen dilingkungan Unissula. Adapun jumlah sample yang diambil adalah sebesar 30% dari total populasi yang berjumlah 227 orang (Bagian Personalia, 2004). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 68 orang. Tehnik pengambilan sampelnya adalah proporsional random sampling.

Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu *organizational stressor*, *individual traits*, *job stres* dan *gender* (moderating variabel). Variabel organizational stressor dan individual traits sebagai prediktor variabel. Berbagai indikator dalam variabel organizational stressor mengacu pada penelitiannya Nasurdin dkk (2004), yang terdiri dari: *conflict*, *blocked career*, *alienation*, *work overload* dan *unfavorable work environment*. Organizational stresor diukur dengan menggunakan 15 item kuesioner (Davis dkk, 2000). Individual traits diukur dengan 15 indikator yang terkait dengan *extraversion*, *neuroticism*, *agreeableness*, *openness* dan *conscientiousness* (Nasurdin dkk, 2000). Masing-masing pertanyaan diukur dengan menggunakan kriteria sangat setuju (5) sampai sangat tidak setuju (1). Sedangkan job stres (*criterion variable*), diukur dengan menggunakan 8 pertanyaan dengan mendasarkan pada skala 5 point, mulai dari tidak pernah (0) sampai hampir selalu (4).

Kriteria tingkatan job stres dengan mengacu pada pendapat Davis dkk (2000), mengelompokkan dalam 4 tingkatan, yaitu :

- Skor 0-10 : cukup stres
- Skor 11-20 : menderita stres
- Skor 21-30 : stres tinggi
- Skor 31-40 : stres sangat tinggi

Dalam penelitian ini juga akan diketahui pengaruh berbagai faktor personal (jenis kelamin, usia, masa kerja) terhadap job stres.

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data skunder. Data primer diperoleh dari responden terpilih melalui pengisian kuesioner yang telah diserahkan. Sedangkan data skunder diperoleh dari bagian personalia Unissula (data dosen, jabatan, masa kerja, mulai masuk, pengalaman kerja dan usia). Untuk mengetahui kualitas kuesioner, maka sebelum dianalisis perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan *correlation product moment* antar indikator dengan variabelnya, kemudian dilihat nilai signifikansinya, kalau nilai signifikansi kurang dari 5%, maka indikator tersebut dikatakan valid. Selanjutnya uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui kehandalan sebuah variabel. Uji dilakukan dengan melihat hasil *cronbach alpha*, dengan kriteria nilai minimal cronbach alpha 0,60 (Nunnally, 1978). Analisis data menggunakan *hierarchical regression analysis* dan *interaction regression analysis*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Variabel Demografi

Berdasarkan hasil penelitian, jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 68 dosen. Sebagian responden tidak mengisi kuesioner sampai batas waktu yang telah ditentukan. Adapun perincian responden berdasarkan asal, jenis kelamin, umur dan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.1. dibawah ini :

Tabel 4.1.
Profil Responden

Variabel Demografik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	41 orang	60,3%
	Perempuan	27 orang	39,7%
Masa kerja	1-5 tahun	26 orang	38,24%
	6-10 tahun	12 orang	17,65%
	11-15 tahun	14 orang	20,59%
	16-20 tahun	12 orang	17,65%
	21-25 tahun	4 orang	5,88%
Status	Kawin	54 orang	79,4%
	Belum kawin	14 orang	20,6%
Fakultas	Kedokteran	9 orang	13,24%
	Tehnik	9 orang	13,24%
	Hukum	12 orang	17,65%
	Ekonomi	19 orang	27,94%
	Agama Islam	2 orang	2,94%
	Tehnologi Industri Psikologi	11 orang 6 orang	16,18% 8,82%

Sumber: data primer

Responden dosen laki-laki (60,3%) memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan dengan dosen perempuan (39,7%). Dari masa kerja, jumlah responden terbesar adalah yang masa kerjanya 1-5 tahun (38,24%), masa kerja 11-15 tahun (20,59%), dan responden terkecil adalah masa kerja 21-25 tahun, yaitu sebesar 5,88%. Sebagian besar responden juga sudah menikah, yaitu sebesar 79,4%, dan yang belum menikah sebesar 20,6%. Responden berasal dari seluruh fakultas di lingkungan Unissula. Jumlah responden terbesar dari Fakultas Ekonomi, sebanyak 27,94% (19 orang), Fakultas Hukum 17,65% atau 12 orang, Fakultas Tehnologi Industri sebesar 16,1%, Fakultas Kedokteran dan Fakultas Teknik masing-masing 9 orang (13,24%), Fakultas Psikologi sebanyak 8,82%, dan responden paling kecil adalah Fakultas Agama Islam (2,94%)

Nilai Mean Masing-masing Indikator

Untuk mengetahui nilai mean masing-masing variabel yang merupakan indikator kecenderungan jawaban dari responden dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2.
Nilai Mean Masing-masing Indikator

Variabel	Mean	Std. Deviasi
<i>Conflict</i>	2,83	0,9042
<i>Blocked career</i>	3,29	1,0076
<i>Alienation</i>	2,59	0,819
<i>Work overload</i>	2,56	0,9059
<i>Unfavorable work env.</i>	2,26	0,5629
<i>Neuroitism</i>	3,20	0,7732
<i>Extreversion</i>	3,66	0,7076
<i>Agreeableness</i>	3,92	0,7009
<i>Openness</i>	3,76	0,7576
<i>Conscientiousness</i>	4,17	0,6778
<i>Job stres</i>	2,04	0,4913

Sumber: data primer

Pada tabel 4.2. mengindikasikan bahwa nilai rata-rata mean antara 2,04 sampai dengan 4,17, dengan standard deviasi antara 0,4913 – 1,0076. Terdapat lima variabel yang memiliki nilai dibawah nilai rata-rata. Masing-masing nilai variabel tersebut adalah: conflict, alienation, workoverload, unfavorable work environment dan job stres. Sedangkan variabel yang memiliki nilai diatas rata-rata, antara lain: block career, neurotism, extraversion, agreeableness, openness dan conscientiousnes. Berdasarkan perhitungan (lampiran 1), nilai rata-rata job stres adalah 16,32. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat stres responden ada pada tahap kedua (skor 11-20, Davis dkk, 2000), yang berarti responden penelitian berkategori menderita stres (suffering job stres).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas dengan mengkorelasikan antara masing-masing indikator dan totalnya menunjukkan bahwa semua hasil korelasi tersebut (lampiran 3) memiliki nilai signifikansi 0,000 atau dibawah 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa semua indikator dari ketiga variabel (organizational stresor, individual trait dan job stres) memenuhi syarat validitas.

Sedangkan berdasarkan perhitungan cronbach Alpha, diperoleh nilai antara 0,7518 sampai dengan 0,8623. Hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel penelitian memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan pada level penerimaan minimum yakni sebesar 0,7 (Nunnally, 1978).

Tabel 4.3.
Nilai Alpha Cronbach

Variabel	Cronbach's Alpha
<i>Conflict</i>	0,8190
<i>Blocked career</i>	0,8623
<i>Alienation</i>	0,8479
<i>Work overload</i>	0,8589
<i>Unfavorable work env.</i>	0,7717
<i>Neuroitism</i>	0,8107
<i>Extreversion</i>	0,8434
<i>Agreeableness</i>	0,8368
<i>Openness</i>	0,8473
<i>Conscientiousness</i>	0,8445
<i>Job stres</i>	0,7518

Sumber: data primer diolah

Analisis Regresi Hirarki

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh berbagai variabel, antara lain variabel control (gender, status dan masa kerja), variabel independen dan variabel interaksi (independen dengan gender) terhadap job stres. Untuk menguji ini digunakan uji regresi hirarki. Hasil pengujian secara hirarki ini untuk menguji hipotesis satu sampai tiga. Hasil secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.4. dibawah ini.

Tabel 4.4.
Hasil Analisis Regresi Hirarki

Variabel independen	Std Beta Tahap 1	Std Beta Tahap 2	Std Beta Tahap 3
<i>Variabel control</i>			
Gender	-0,018	-0,035	-8,186*
Status	-0,083	-0,459**	-0,552**
Masa kerja	-0,316*	-0,514**	-0,649**
<i>Variabel independen</i>			
Conflict		-0,092	1,749
Blocked career		-0,026	-1,200
Alienation		-0,291*	1,240*
Work overload		0,309	-2,082**
Unfav. Work env.		0,250*	0,399
Neuroticism		0,551**	-1,341*
Extraversion		0,015	2,851**
Openness		0,480**	-2,185
Agreeableness		-0,056	-0,969**
Conscientiousness		-0,768**	3,922
<i>Regresi interaksi</i>			
Gender*conflict			-4,071*
Gender*blocked career			2,629*
Gender*alienation			-3,208**
Gender* Work overload			3,487**
Gender*unfav. Work env.			-0,274
Gender*neuroticism			4,682**
Gender*extraversion			-5,906**
Gender*openness			3,770**
Gender*agreeableness			4,511**

Gender*conscientiousness			3,922
R ²	0,090	0,634	0,861
Adj. R ²	0,044	0,538	0,784
R ² Change	0,090	0,544	0,227
Sign. F change	0,128	0,000	0,000

* p<0,05, **p<0,01

Sumber: data penelitian

Pada tahap pertama dilakukan regresi antara tiga variabel personal dengan job stress. Nilai R² adalah sebesar 0,090 yang mengindikasikan bahwa hanya 9% variance dalam job stress dijelaskan oleh variabel demografi, khususnya masa kerja yang memiliki pengaruh negatif dan signifikan (-0,316, sign. 0,018) terhadap job stress. Pada regresi tahap kedua dengan menambah sepuluh variabel independen, nilai R² meningkat menjadi 63,4%. Nilai R-change (0,544) berubah secara signifikan. Hal ini mengimplikasikan bahwa ada penambahan varian sebesar 54,4% dalam job stress dijelaskan oleh variabel-variabel organization stressor (*conflict, alienation, work overload, dan unfavorable work environment*) dan variabel-variabel individual traits, seperti: *neuroticism, extraversion, openness, agreeableness, dan conscientiousness*. Variabel independen dalam organizational stressor yang memiliki pengaruh signifikan, antara lain: alienation (b= -0,291, sign. 0,046) dan unfavorable work environment (b= -0,250, sign. 0,037). Variabel yang lain memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua variabel independen dalam organizational stressor didukung, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan adanya pengaruh negatif antara organizational stressor dengan job stress didukung secara parsial.

Sedangkan untuk variabel individual trait, yang memiliki pengaruh signifikan terhadap job stress ada tiga, yaitu: neuroticism (b=0,551, sign. 0,001), openness (b=0,480, sign. 0,002) dan conscientiousness (b=0,768, sign. 0,000). Hal ini berarti hipotesis kedua yang menyatakan adanya pengaruh positif antara individual traits dengan job stress didukung secara parsial.

Efek Moderasi: Gender

Berdasarkan pada perhitungan regresi tahap ketiga dengan memasukkan moderating variabel jenis kelamin (tabel 4.4). Variabel jenis kelamin dimasukkan dalam persamaan dan berfungsi sebagai independen variabel. Hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel mempengaruhi secara signifikan pada taraf signifikansi 0,05 dan 0,01 terhadap job stress, kecuali variabel unfavorable work environment (organizational stresor) dan variabel conscientiousness (individual trait). Nilai R² meningkat dari 63,4% menjadi 86,1% yang mengindikasikan ada kenaikan nilai R² sebesar 22,7% dengan nilai signifikansi (F-change < 0,05). Hasil ini mengindikasikan bahwa ada efek moderasi, dan hasil ini juga mendukung hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa gender memoderasi hubungan antara independen variabel dengan dependen variabel.

Pembahasan

Hasil penelitian untuk variabel job stress mengindikasikan bahwa tingkat job stress rata-rata dari responden pada tingkatan menderita stres (suffering stres) dengan angka 16,32. Nilai ini berada pada tahapan kedua sesuai dengan kriteria yang mengacu pada Davis dkk (2000), yaitu dengan mengalikan jumlah indikator dengan jawaban responden, kemudian dirata-ratakan. Berbagai variabel *organizational stressor* yang memiliki nilai mean kurang dari rata-rata, antara lain: conflict, alienation (pertentangan), work overload dan unfavorable work environmental. Hasil mean masing-masing indikator mengindikasikan bahwa responden mengalami konflik, pertentangan dengan rekan kerja, beban kerja yang berlebihan dan lingkungan kerja yang tidak baik masih dalam batas-batas yang ditolerir, artinya mereka merasa indikator tersebut masih bisa dikendalikan. Sedangkan dari variabel

individual traits memiliki nilai mean diatas rata-rata untuk kelima indikator, seperti kestabilan emosi dalam mencapai efektivitas kerja, memiliki versi yang berlebihan, daya kreasi dan kemampuan intelektual, kesepakatan dengan rekan-rekan kerja, dan ketidakcerobohan dalam bekerja. Artinya secara individu, responden cenderung berpersepsi bahwa mereka memiliki sifat pribadi yang baik, misalnya kestabilan dalam bekerja, kepastian peran, antusiasme yang tinggi dalam bekerja, kemampuan intelektual, interaksi dengan teman kerja, kesepakatan-kesepakatan dengan rekan kerja, kerjasama, kehati-hatian dalam menyelesaikan tugas. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasurdin dkk (2004), dimana sifat-sifat individual responden yang memiliki nilai di atas rata-rata hanya *neoriticism* (kestabilan emosi, ketidakpastian peran).

Hasil regresi tahap pertama yang memasukkan variabel demografi dengan job stres, hasilnya menunjukkan bahwa hanya variabel masa kerja yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job stress. Hasil ini bertentangan dengan yang diteliti oleh Nasurdin dkk (2004), dimana usia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap job stress. Hasil regresi tahap kedua dengan memasukkan variabel independen organizational stressor dan individual trait, variabel demografi yang signifikan adalah masa kerja dan status. Sedangkan untuk variabel organizational stressor, pertentangan dengan rekan kerja dan lingkungan kerja yang tidak baik memiliki pengaruh signifikan terhadap job stress. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasurdin dkk (2004), yang hasilnya menunjukkan bahwa pertentangan dan lingkungan kerja yang tidak baik merupakan job stress.

Pada regresi tahap ketiga dimasukkan variabel interaksi antara variabel independen dengan gender, hasilnya mengindikasikan bahwa semua variabel demografi (gender, status, dan masa kerja) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap job stress. Sedangkan untuk variabel independen organizational stressor, pertentangan dengan rekan kerja dan beban kerja yang berlebihan menjadi penyebab stres kerja. Hasil lain menunjukkan bahwa semua variabel interaksi memiliki pengaruh signifikan terhadap job stress, kecuali lingkungan kerja yang tidak baik (OS) dan ketelitian (IT). Nilai R^2 pada regresi tahap ketiga juga mengalami peningkatan sebesar 0,227 (0,861 – 0,643). Hal ini menunjukkan bahwa variabel gender dalam penelitian ini memoderasi hubungan antara independen variabel dengan dependen variabel.

Kesimpulan

Secara organisasional, responden memiliki kecenderungan untuk memberikan persepsi yang baik, misalnya tingkat konflik yang terjadi dengan rekan kerja, pertentangan, beban kerja yang berlebihan maupun, lingkungan kerja yang tidak baik. Hal ini mengindikasikan bahwa secara keorganisasian merupakan sebuah fenomena yang baik untuk menuju pada penciptaan team kerja dalam menciptakan pekerjaan yang efektif. Dalam individual trait yang cenderung mempersepsikan dirinya sendiri, responden menjawab di atas rata-rata. Hal ini berarti secara umum responden memiliki kecenderungan mengakui perlunya sifat-sifat individu dalam melaksanakan pekerjaan, seperti kestabilan emosi, lingkungan kerja yang nyaman, ambisi yang tinggi, antusiasme dalam melaksanakan tugas, perlunya daya kreasi, kemampuan intelektual, interaksi dengan teman kerja, perlunya kesepakatan-kesepakatan, tanggung jawab dan kehati-hatian.

Tingkat job stress memiliki nilai 16,32 yang mengindikasikan bahwa tingkat stres responden pada tahap menderita stres (*suffering stress*), yaitu berada pada nilai 11 – 20 (Davis dkk, 2000). Kondisi ini berada pada posisi kedua setelah yang pertama atau tingkatan paling rendah, yaitu cukup stres.

Saran

Pertentangan diantara rekan kerja merupakan sumber yang signifikan untuk terjadinya stres dalam bekerja, sehingga perlu adanya seorang figur dalam sebuah team kerja yang mampu memoderasi diantara rekan kerja yang lain.

Perlunya suasana atau budaya yang dapat membuat kestabilan emosi dan lingkungan kerja yang kondusif, misalnya dengan menciptakan independensi para dosen dan mengeliminir isu-isu yang tidak penting yang hanya meningkatkan stres kerja.

Pimpinan perlu mempertimbangkan jender dalam menempatkan mereka di posisi tertentu. Wanita cenderung ditempatkan pada posisi yang tingkat konfliknya kecil. Laki-laki ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang memiliki tantangan berat. Model dalam penelitian ini dapat digunakan pada industri yang berbeda, misalnya: perbankan, manufaktur, rumah sakit, kantor pemerintahan. Disamping itu juga perlu diperluas efek moderasinya, misalnya: masa kerja, pendidikan, jumlah anggota keluarga, sesuai dengan karakteristik obyek penelitian.

Daftar Pustaka

- Bukhori M (1999); ***Mengenal stres dalam organisasi (Analisis perspektif Islam); Jurnal ekonomi dan bisnis***; Media Ekonomi, tahun IX edisi 14, Desember; PPFE UMM
- Birch D dan Kamali (2001); ***Psychological stres, anxiety, depression, job satisfaction, and personality characteristics in pre-regritration house officer***; Postgraduate medical journal
- Dearly dan Blenkin (1996); ***Models of job related stres and personal achievement among consultant doctors***; British journal of psychology
- Goldberg (1993); ***The structure of phenotypic personality traits***; American psychologist
- Hogan dan Ones (1997); ***Conscientiousness and integrity at work***; Academic press
- Matteson dan Ivancevich (1999); ***Organizational behavior and management***, New York, Mc Graw Hill
- Moberg (2001); ***Linking conflict strategy to the five-factor model: theoretical and emperical foundations***; International journal of conflict management.
- Nasurdin, Ramayah dan Kumaresan (2004); ***Organizational and personality effects on managers'job stres: is it different for Malaysian men and women ?***; Manajemen Bisnis, Vol 3, No 1, Maret
- Purwanto BM (2002); ***The effect of salesperson stres factors on job performance***; Jurnal ekonomi dan bisnis Indonesia, Vol 17, No 2.
- Purnomolastu N (2004); ***Analisis tingkat stres dan pengaruhnya terhadap kinerja pimpinan cabang bank swasta nasional di Surabaya***; Manajemen dan Bisnis, Vol 3, No 1, Maret
- Robert dan Chonko (1997); ***Salesperson and stres: the moderating role of locus of control on work stresors and felt stres***; Journal of marketing theory and practice
- Robbin SP (1991); ***Organizational behavior***, edisi 5; Prentice hall Corporation
- Tri Mardiana dan Muafi (2001); ***Studi empiris pengaruh stresor terhadap kinerja***; Jurnal Siasat Bisnis; No 6, Vol 1

