

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Untuk menunjang kemakmuran dan kesejahteraan rakyat, dan khususnya untuk mendorong pengembangan ekonomi, sangatlah dibutuhkan adanya tenaga listrik. Kegiatan ekonomi kerap berkaitan dengan kegiatan konsumsi dan produksi, dimana sebagian besar prosesnya membutuhkan tenaga listrik dan energi. Dalam penerapannya, setiap pengembangan ekonomi yang biasanya berhubungan dengan investasi dan pembangunan, tenaga listrik merupakan syarat yang diwajibkan oleh investor yang harus selalu tersedia. Oleh karena itu, perekonomian tidak akan meningkat jika jaminan energi dan pasokan tenaga listrik (*security of supply*) tidak terjamin ketersediaannya, terutama bagi negara berkembang.

Dalam mencapai tujuan dari setiap perusahaan atau organisasi, diperlukannya sumber daya, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Dan yang terpenting adalah sumber daya manusia (*SDM-human resources*). SDM merupakan sumber daya yang berperan untuk mendorong dan menyinergikan sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa SDM, sumber daya yang lainnya tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. SDM merupakan salah satu unsur yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Salah satu aspek yang penting dalam mendorong perusahaan untuk terus maju dan berkembang adalah sumber daya manusia yang berkualitas, terutama di

tengah persaingan yang tentunya semakin ketat. SDM yang profesional atau unggul, yang memiliki kemampuan dalam bidangnya sangatlah dibutuhkan dalam mendorong keberlangsungan sasaran maupun tujuan yang ditentukan oleh perusahaan. Namun mengelola karyawan bukanlah hal yang mudah. Dikarenakan mereka mempunyai karakteristik (kepribadian) yang berbeda-beda, seperti keinginan, pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang berbeda, yang dibawa kedalam organisasi atau perusahaan. Adanya perbedaan kepribadian tersebut memungkinkan terjadinya konflik dalam suatu organisasi yang dapat memicu stres kerja pada karyawan-karyawan tersebut.

Semakin tingginya persaingan dan tuntutan profesionalitas, mengakibatkan banyaknya tekanan yang harus dilalui oleh para individu-individu dalam lingkungan kerja yang akhirnya dapat menimbulkan gangguan kecemasan. Tidak hanya ditimbulkan oleh lingkungan kerja, gangguan kecemasan juga sangat berpotensi berasal dari lingkungan sosial atau dari lingkungan keluarga. Dan dampak dari gangguan kecemasan yang sangat merugikan yang sering dialami oleh masyarakat, khususnya pada karyawan, disebut stres.

Stres kerja merupakan bagian yang penting bagi perusahaan terutama yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Perusahaan diharuskan memiliki karyawan yang kompeten, yang memiliki kinerja yang baik/tinggi, sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya atau memperoleh keuntungan. Namun sebaliknya, bila kinerja karyawan kurang/rendah, maka perusahaan sulit untuk mencapai tujuannya dan dapat merugi. Oleh karena itu, perusahaan perlu

memberikan perhatian terhadap kinerja karyawan diantaranya dengan cara mengadakan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja.

Stres diantaranya diakibatkan oleh kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang diakibatkan oleh keikutsertaan dalam waktu yang lama dalam kondisi yang menuntut secara emosional. Prosesnya berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan menjadi buruk seiring berjalannya waktu apabila tidak ditangani dengan baik.

Apabila stres tidak ditangani dengan baik dan malah dibiarkan begitu saja oleh perusahaan, dalam jangka pendek hal tersebut dapat membuat karyawan menjadi tertekan dan frustrasi sehingga menyebabkan karyawan tidak bekerja secara optimal dan kinerjanya pun akan menurun. Sedangkan dalam jangka panjang, karyawan yang tidak mampu menahan stres mereka maka mereka tidak lagi mampu bekerja di perusahaan. Dan pada situasi yang lebih parah, karyawan dapat mengalami sakit atau justru karyawan tersebut akan mengundurkan diri (*turnover*).

Saat ini stres sudah menjadi unsur yang melekat di kehidupan manusia. Teknologi dan ilmu pengetahuan yang semakin meningkat pesat, terutama di zaman yang sudah serba modern, telah memberikan kepuasan hidup layaknya yang selalu diidam-idamkan oleh manusia. Namun manusia sering kali lepas kendali sehingga menyebabkan sulitnya meraih kenyamanan atau ketenangan hidup. Dan akhirnya ketidaktenangan membuat manusia mudah mengalami berbagai macam gangguan emosi, misalnya stres, kecemasan akan sesuatu tanpa alasan yang jelas, frustrasi ataupun depresi.

Stres adalah kecemasan mental yang menyerang kondisi emosional, keadaan fisik dan proses berpikir seseorang. Stres umumnya bersumber dari beberapa faktor, baik yang berasal dari luar maupun dalam lingkungan pekerjaan.

Masing-masing karyawan memiliki kemampuan berbeda-beda untuk menangani stres yang mereka alami, tergantung dari ketahanan karyawan itu sendiri. Apabila karyawan memiliki ketahanan tinggi, maka ia akan dapat mengatasi stresnya sehingga menjadikan stres itu sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya bagi karyawan yang memiliki ketahanan rendah, alih-alih meningkatkan kinerjanya, stresnya malah mengakibatkan kondisi mental dan emosional dari karyawan tersebut memburuk, yang akhirnya membuat kinerjanya menurun.

PLN adalah singkatan dari Perusahaan Listrik Negara. PLN adalah badan usaha milik negara (BUMN) yang bertugas untuk menyuplai dan melayani kebutuhan listrik masyarakat, baik untuk kebutuhan industri, instansi pemerintah, maupun kebutuhan rumah tangga. Sebagai satu-satunya perusahaan listrik, dan organisasi terpercaya, tentunya PLN memberikan perhatian yang cukup mendalam dengan sistem manajemen SDM yang dimiliki.

Visi PLN sendiri adalah agar diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh-kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani. Dan PLN juga memiliki beberapa misi yang sedang dan akan dicapai diantaranya yaitu: Menjalankan bisnis kelistrikan dibidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham; Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan

masyarakat; Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi; Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Untuk mencapai visi dan misi PLN tersebut salah satunya yaitu dengan memiliki sumber daya manusia yang sangat baik atau berkualitas. Namun pada umumnya, permasalahan kerap kali timbul pada kepribadian setiap karyawan, misalnya tidak mudah akur atau bersepakat dan kurangnya keterbukaan terhadap hal-hal baru yang dimiliki oleh kepribadian masing-masing karyawan.

Kepribadian sangat penting bagi setiap individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku, dan berperasaan dalam berbagai situasi yang berbeda-beda. Oleh karena itu, kiranya organisasi atau perusahaan, dalam hal ini PT. PLN (Persero) ULP Palopo, harus lebih meningkatkan kinerja karyawannya dengan salah satu cara yaitu mempunyai pimpinan yang benar-benar dapat memahami para karyawannya sehingga dapat meminimalisir keluhan dari masyarakat. Dan karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kota Palopo adalah orang-orang terpilih yang kompeten serta mempunyai semangat kerja yang tinggi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga tujuan atau target-target dari perusahaan secara nasional dapat tercapai. Hal tersebut dibuktikan dengan terpilihnya PLN Palopo sebagai Unit Layanan Distribusi Terbaik 1 luar Jawa dan Bali pada peringatan Hari Listrik Nasional ke-74 yang jatuh pada 27 Oktober 2019 lalu, berdasarkan berita yang dikutip dari [www.palopopos.fajar.co.id](http://www.palopopos.fajar.co.id).

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Tipe Kepribadian Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kota Palopo”

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengangkat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah tipe kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kota Palopo?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kota Palopo?
3. Apakah tipe kepribadian dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kota Palopo?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh tipe kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kota Palopo
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kota Palopo
3. Untuk mengetahui pengaruh tipe kepribadian dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kota Palopo

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi dalam penelitian di bidang manajemen SDM khususnya untuk mengetahui pengaruh tipe kepribadian dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana dalam menambah pengetahuan dan mengaplikasikan ilmu yang telah dipelajari dibangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan pengaruh tipe kepribadian dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

###### b. Bagi Perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan atau saran kepada pihak perusahaan, dalam hal ini PT. PLN (Persero) ULP Palopo, mengenai pengaruh tipe kepribadian dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagi penyempurnaan dan perkembangan perusahaan.

###### c. Bagi Akademik

Sebagai sarana untuk menambah ilmu pengetahuan, referensi dan menyajikan informasi mengenai pengaruh tipe kepribadian dan stres kerja terhadap kinerja karyawan kepada mahasiswa-mahasiswi Universitas Muhammadiyah Palopo.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tipe Kepribadian**

##### **2.1.1. Pengertian Tipe Kepribadian**

Kepribadian adalah gambaran diri seorang individu yang dilihat dari cara berpikir, berperilaku, berperasa dan berinteraksi dengan orang lain (Montolalu dkk :2016). Kepribadian merupakan salah satu aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena kepribadian merupakan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain (Siagian, 2004).

Kepribadian menurut Riadi (2012) adalah satu kesatuan sistem fisik dan psikologis yang kompleks dan dinamis dalam diri individu tentang bagaimana individu melihat, berpikir, bertindak, dan beradaptasi dengan lingkungannya sehingga akan tampak dalam tingkah lakunya yang unik dan berbeda dengan orang lain.

Pada dasarnya, kepribadian merupakan suatu karakteristik atau keunikan psikis yang menampilkan identitas setiap individu yang berbeda-beda. Perbedaan itu menjadi tantangan tersendiri bagi pimpinan dan pihak-pihak yang ada dalam sebuah organisasi dalam mengambil tindakan yang tepat demi kelancaran tugas mereka dan tercapainya tujuan dari organisasi.

##### **2.1.2. Jenis-jenis Tipe Kepribadian**

Para peneliti telah berupaya selama bertahun-tahun untuk mengidentifikasi sifat-sifat yang paling cocok untuk menggambarkan kepribadian seseorang. Dan

pendekatan yang paling dikenal dalam menggambarkan kepribadian ada dua, yaitu *Myers-Briggs Type Indicators* (MBTI) dan Model *Big Five* (Robbins dan Coulter, 2016). Berikut penjelasannya:

1. *Myers-Briggs Type Indicators* (MBTI)

Pengukuran kepribadian MBTI mencakup lebih dari 100 pertanyaan yang mengungkap tentang bagaimana orang-orang biasanya berperilaku atau apa yang mereka rasakan ketika menghadapi beragam situasi. Berdasarkan jawabannya, individu diklasifikasikan sebagai yang menunjukkan suatu preferensi pada empat kategori (Robbins dan Coulter, 2016), yaitu :

a. *Ekstraversi (E) vs Introversi (I)*.

Orang yang menunjukkan preferensi *ekstraversi* adalah orang yang aktif, sosial dan asertif. Mereka memerlukan lingkungan kerja yang bervariasi dan mengarah kepada tindakan, yang memungkinkan mereka untuk bersama banyak orang, dan memberikan mereka pengetahuan atau pengalaman yang bervariasi. Sebaliknya, orang yang menunjukkan preferensi pada *introversi* adalah orang yang pendiam dan pemalu. Mereka berfokus pada pemahaman dan lebih menggemari sebuah lingkungan kerja yang damai dan terfokus, yang memungkinkan mereka bekerja sendiri dan yang memberi mereka kesempatan untuk menggali rentang pengalaman yang tertentu.

b. *Sensing (S) vs Intuition (N)*

Orang yang bertipe *sensing* adalah orang yang praktis dan lebih menyukai rutinitas dan keteraturan. Mereka tidak suka masalah baru, kecuali jika ada standar-standar tertentu untuk mengatasi masalah tersebut, mempunyai

keinginan tinggi untuk menggapai hasil akhir, persisten dalam pekerjaan yang mengharuskan detil rutin, dan lebih baik dalam pekerjaan yang memerlukan keakuratan. Di sisi lain individu bertipe *intuiting* mengandalkan proses tak sadar dan melihat “gambaran besarnya”. Mereka suka memecahkan masalah baru, tidak senang mengerjakan hal yang serupa terus menerus, langsung mengambil kesimpulan, cenderung kurang sabar dalam pekerjaan yang mengharuskan detail rutin, dan tidak suka membuang waktu untuk akurasi.

c. *Thinking (T) vs Feeling (F)*

Tipe *thinking* akan menggunakan nalar dan logika dalam menangani masalah. Mereka cenderung kurang emosional dan kurang memerhatikan perasaan orang lain, lebih suka menganalisis dan menyusun berbagai hal secara logis, mudah mengkritik orang lain dan memecatnya jika perlu. Tipe *feeling* akan mengandalkan nilai dan emosi pribadi mereka. Mereka memahami kehadiran orang lain dan lebih memerhatikan perasaan mereka, lebih suka keharmonisan, kadang memerlukan sanjungan, tidak suka menyampaikan hal-hal buruk kepada orang lain, cenderung simpatik, dan memiliki hubungan baik dengan banyak orang.

d. *Judging (J) vs Perceiving (P)*

Tipe *judging* akan menginginkan kendali dan lebih menyukai dunia mereka yang teratur dan terstruktur. Mereka adalah perencana yang berkompeten, tegas, memiliki tujuan, dan penuh pertimbangan. Mereka berpusat pada penyelesaian tugas, mengambil keputusan atau tindakan dengan cepat, dan

hanya menginginkan informasi yang dapat digunakan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik. Tipe *perceiving* adalah orang yang fleksibel dan spontan. Mereka selalu memiliki rasa ingin tahu, mudah menyesuaikan diri dengan keadaan, dan memiliki toleransi yang relatif tinggi. Mereka berpusat pada pelaksanaan tugas, menunda pengambilan keputusan, dan ingin mencari tahu segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas itu sebelum memulainya.

Dengan memadukan semua preferensi tersebut akan memberikan deskripsi tentang 16 kepribadian, di mana tiap orang diidentifikasi dengan salah satu dari masing-masing keempat pasangan di atas.

## 2. Model *Big Five*

Menurut Bangun (2012) model lima besar (*the big five model*) menunjukkan lima dimensi dasar yang mendasari perbedaan kepribadian setiap individu, diantaranya yaitu:

### a. Ekstraversi (*extraversion*).

*Extraversion* mencakup pada tingkat kesenangan seseorang untuk berkelompok. Orang yang memiliki sifat ekstraversi (*extrovert*) lebih menyukai hidup secara berkelompok, supel, periang, percaya diri, tegas dan mudah bersosialisasi. Sebaliknya individu yang memiliki sifat *introvert* adalah ciri orang yang pendiam, pemalu dan tenang.

### b. Mudah akur atau mudah bersepakat (*agreeableness*).

*Agreeableness* menggambarkan orang yang cenderung tunduk atau bersepakat kepada orang lain. Orang-orang yang memiliki kemampuan yang cukup tinggi untuk bersepakat adalah orang yang bersifat senang bekerja sama (kooperatif),

hangat, dan dapat dipercaya. Sedangkan orang yang tidak mudah akur atau bersepat cenderung berperilaku dingin dan antagonis.

c. Kehati-hatian (*Conscientiousness*)

*Conscientiousness* adalah bentuk dari reliabilitas. Dimensi ini menggambarkan pada individu yang sangat peka terhadap perasaan, memiliki tanggung jawab yang tinggi, dapat dipercaya, dapat diandalkan, gigih dan teratur. Sebaliknya, orang yang memiliki skor rendah pada dimensi ini adalah orang yang bersifat mudah bimbang, tidak sistematis, dan tidak handal.

d. Stabilitas emosi (*emotional stability*)

Aspek ini menggambarkan orang yang memiliki skor stabilitas emosi positif cenderung tenang, percaya diri, dan merasa aman. Dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stress. Sementara mereka yang skornya negatif menggambarkan sifat penggugup, mudah cemas, mudah tertekan, dan mudah merasa tidak aman.

e. Terbuka dengan hal-hal yang baru (*openness to experience*)

Aspek ini adalah aspek yang mengukur tingkat ketertarikan dan kekaguman seseorang terhadap hal-hal baru. Individu yang bersifat terbuka merupakan orang yang memiliki kreatifitas yang relatif tinggi, memiliki rasa keingintahuan, dan peka. Sebaliknya orang yang bersifat tertutup adalah orang yang menemukan kenyamanan jika telah mengenal lingkungan yang baik.

### **2.1.3. Faktor Pembentuk Tipe Kepribadian**

Faktor utama yang membentuk kepribadian seseorang ada dua (Nasution, 2012), yaitu:

1. Faktor genetik atau keturunan yang merupakan faktor dasar dalam pembentukan kepribadian seseorang;
2. Faktor lingkungan, yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian seseorang berdasarkan lokasi seseorang bertumbuh kembang atau dibesarkan.

#### **2.1.4. Indikator Tipe Kepribadian**

Indikator-indikator tipe kepribadian berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Bangun (2012) berdasarkan model lima besar yaitu:

1. *Ekstraversi*: yaitu seseorang yang ramah, senang berbicara, tegas, dan nyaman dalam hubungan dengan orang lain.
2. *Agreeableness* (dapat disetujui): seseorang yang dapat dipercaya, ramah, dan kooperatif.
3. *Conscientiousness* (kecermatan): seseorang yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi, dapat diandalkan, gigih, dan berfokus pada prestasi.
4. *Emotional stability* (stabilitas emosional): (positif) seseorang yang tenang, percaya diri, dan merasa aman; atau (negatif) penggugup, cemas, tertekan dan tidak aman.
5. *Openness to experience* (keterbukaan terhadap hal-hal baru): seseorang yang memiliki banyak minat serta imajinatif, tertarik pada hal baru, peka secara artistik, dan berilmu.

## **2.2. Stres Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Stres Kerja**

Stres memiliki makna yang berbeda-beda bagi setiap individu. Kemampuan setiap individu dalam menangani masalah jumlah, jenis, intensitas dan lamanya stres berbeda-beda pula. Menurut Sunyoto (2012) stres merupakan konsekuensi dari setiap tindakan dan keadaan lingkungan yang mengakibatkan munculnya tuntutan psikologis dan atau fisik yang berlebih pada seseorang.

Stres kerja menurut Luthans (2011) diidefinisikan sebagai suatu reaksi terhadap keadaan eksternal yang mengakibatkan penyimpangan fisik, psikologis dan atau tingkah laku pada karyawan. Sedangkan, Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan tekanan yang dirasakan atau dialami oleh seorang karyawan saat menghadapi pekerjaannya.

Stres kerja menurut Bangun (2012) merupakan tekanan psikis yang dialami karyawan yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang berubah drastis, kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan atas syarat dari pekerjaannya. Stres kerja terlihat dari ketidakstabilan emosi, perasaan tidak tenang, senang menyendiri, susah tidur, perokok berat, sulit untuk rileks, meningkatnya tekanan darah, mudah cemas, mengalami gangguan pencernaan, tegang, gugup, dan lain sebagainya.

Stres kerja menurut Adawiyah (2016) merupakan tekanan yang dirasakan seorang karyawan saat menghadapi pekerjaannya yang bisa mengakibatkan penyimpangan secara fisik, psikologis dan tingkah laku karyawan tersebut.

Di dalam organisasi atau perusahaan, masalah stres kerja menjadi hal yang penting untuk diamati sejak awal munculnya tuntutan untuk efisien di dalam sebuah pekerjaan. Dengan adanya stres kerja tersebut, mengakibatkan karyawan menjadi gugup, menderita kecemasan yang akut, meningkatnya ketegangan pada emosi, proses berpikir dan keadaan fisik karyawan. Selain mengakibatkan masalah fisik dan emosional atau psikis tersebut, stres kerja juga berakibat pada tenaga kerja pada kelompok kerja manapun.

### **2.2.2. Faktor Penyebab Stres Kerja**

Karyawan yang merasakan stres umumnya ditimbulkan oleh empat faktor yang disebut 4S, yang terdiri dari *supervisor*, *salary*, *security*, dan *safety* (Bangun, 2012). Berikut penjelasannya:

#### *1. Supervisor*

Wawasan supervisor yang sempit dan dibarengi dengan aturan-aturan yang kaku dan tekanan-tekanan yang terus menerus agar menggapai jumlah produksi yang tinggi, dapat memicu stres pada karyawan. Sering kali para pimpinan menekan para karyawannya untuk mengerjakan pekerjaan yang melebihi kemampuan dan pengetahuan mereka namun tidak memenuhi kebutuhan-kebutuhan para karyawannya, sehingga stres tidak dapat dihindarkan.

#### *2. Salary (Gaji)*

Gaji merupakan penyebab timbulnya stres apabila karyawan merasa jasa yang mereka sumbangkan tidak dihargai dengan adil. Para karyawan akan merasa tidak adil bila jasa mereka dibayar lebih rendah dari pekerja lain pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama.

### 3. *Security* (Keamanan/kepastian)

Stres dapat dialami oleh karyawan apabila mereka merasakan ketidakpastian atas pekerjaan di waktu mendatang. Setelah kebutuhan fisiologi, keamanan merupakan kebutuhan dasar setiap individu, berdasarkan teori hirarki kebutuhan yang dikembangkan oleh A. Maslow. Dengan demikian keamanan adalah salah satu unsur penentu masa depan karyawan dalam perusahaan atau organisasi.

### 4. *Safety* (keselamatan)

Setiap pekerjaan akan selalu dibayangi rasa takut akan kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan cedera-cidera ringan dan berat bahkan kematian. Perasaan takut tersebut dapat membuat pekerja jadi stres.

Pendapat lain mengemukakan bahwa stres kerja antara lain disebabkan oleh terlalu beratnya beban kerja yang dirasakan, waktu kerja yang singkat, rendahnya kualitas pemeriksaan kerja, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja (Mangkunegara, 2011).

Adapun menurut Bimantoro dan Noor (2012), hampir semua situasi pekerjaan mampu menyebabkan stress kerja tergantung situasi karyawan itu sendiri. Situasi kerja karyawan tersebut antara lain:

1. Sulit dan berlebihannya beban kerja yang diberikan;
2. Pimpinan yang terlalu menekan karyawan dan bersikap kurang adil dan wajar;

3. Waktu kerja yang diberikan sangat berlebihan dan adanya teknologi baru yang belum diketahui cara penggunaannya atau peralatan yang digunakan tidak berfungsi dengan semestinya;
4. Adanya konflik antar pribadi dengan pimpinan ataupun rekan kerja;
5. Balas jasa yang diberikan relatif rendah;
6. Adanya masalah pribadi seperti kekasih, anak, istri, teman, mertua dan sebagainya.

### **2.2.3. Dampak Stres Kerja**

Dampak stres cukup besar bagi seorang karyawan, baik yang bersifat negatif maupun positif. Dampak positif stres diantaranya adalah memotivasi diri, menjadi perangsang agar bekerja lebih keras lagi, sehingga semakin meningkatkan produktivitas kerja. Namun *stressor* yang bersifat negatif atau mengganggu dan boleh jadi berbahaya juga cukup banyak (Bimantoro dan Noor, 2012).

Bangun (2012) mengemukakan bahwa akibat dari stres yang akut dan berkepanjangan antara lain kesulitan untuk tidur, mengalami gangguan pada pencernaan, kepala terasa pusing, penyakit jantung koroner, stroke ringan sampai berat, bahkan sampai menyebabkan kematian. Cukup banyak peneliti yang memperlihatkan bahwa sebesar 70% karyawan yang mengalami stres kerja merasakan dampak yang beragam tingkatannya, mulai dari yang terendah sampai pada tingkatan tertinggi. Dan biaya pengobatan yang paling mahal diantara biaya pengobatan lain seperti kurang olahraga, tekanan darah rendah atau tinggi, depresi, dan sebagainya, adalah biaya untuk pengobatan stroke.

#### **2.2.4. Pengelolaan Stres Kerja**

Stres kerja bisa dihadapi tanpa mengalami dampak yang negatif dengan pengelolaan atau manajemen yang baik, bahkan dapat dicegah kemunculannya. Manajemen stres tidak hanya tentang mengatasi stres kerja, namun manajemen stres juga menanggulangi stres kerja secara adaptif dan efektif. Pekerja yang mengidap stres kerja akibat ketatnya persaingan, sebagiannya sering kali melampiaskannya dengan cara bekerja keras secara berlebihan. Namun hal tersebut bukanlah cara yang efektif, bahkan tidak menghasilkan apa pun untuk memecahkan penyebab stres, dan malah akan memperburuk stres itu sendiri atau memperburuk masalah tersebut (Gaffar, 2012).

Pendekatan yang tepat dalam pengelolaan stres kerja (Sunyoto, 2012) ada dua pendekatan, yaitu :

##### **1. Pendekatan Individu**

Pada pendekatan individu, seorang karyawan berusaha sesering dan semampunya sehingga level dari stresnya bisa berkurang. Strategi dalam pendekatan individu yang cukup efektif yaitu dengan mengelola waktu kerja dengan baik, melakukan latihan fisik, latihan untuk merelaksasikan tubuh dan pikiran, dan dukungan sosial. Dengan pengelolaan waktu kerja yang baik, maka seorang karyawan mampu mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik pula, tanpa adanya rasa tergesa-gesa. Dan dengan melakukan latihan fisik, mampu meningkatkan kondisi tubuh agar lebih sehat dan bugar sehingga tuntutan tugas yang berat sekalipun dapat dihadapi dengan tenang. Begitupun dengan latihan relaksasi yang mampu membuat tubuh dan pikiran menjadi rileks, tenang, dan nyaman.

## 2. Pendekatan Organisasi

Tuntutan dari tugas, peran dan struktur organisasi yang diatur oleh manajemen merupakan beberapa faktor penyebab timbulnya stres pada karyawan. Oleh karena itu strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengatasi stres pada karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional dan program kesejahteraan.

### 2.2.5. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja berdasarkan teori faktor stres kerja menurut Bimantoro dan Noor (2012), yaitu :

1. Beban kerja, yaitu beban kerja yang diberikan sulit dan berlebihan;
2. Tekanan Pimpinan, yaitu pimpinan yang terlalu menekan karyawan dan bersikap kurang adil dan wajar;
3. Waktu dan peralatan kerja, yaitu waktu kerja yang diberikan berlebihan dan adanya teknonolgi baru yang belum diketahui cara penggunaanya atau peralatan yang digunakan tidak berfungsi dengan semestinya;
4. Konflik antar pribadi, yaitu adanya konflik antar pribadi dengan pimpinan ataupun rekan kerja;
5. Balas jasa, yaitu balas jasa yang diberikan relatif rendah;
6. Masalah keluarga, yaitu adanya masalah pribadi seperti kekasih, anak, istri, teman, mertua dan sebagainya.

## **2.3. Kinerja Karyawan**

### **2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Adawiyah (2016) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari seorang karyawan atau kelompok karyawan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang diselesaikan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dalam satu periode tertentu. Sedangkan Mangkunegara (2011) mengungkapkan bahwa kinerja yang merupakan kata lain dari *actual performance* atau *job performance* yang merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang diperoleh seorang karyawan saat menjalankan tugas berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Selanjutnya, menurut Bimantoro dan Noor (2012) kinerja adalah sebuah proses kesinambungan dari sebuah kegiatan yang terdiri dari unsur yang mengikutsertakan SDM untuk memperoleh suatu hasil yang diharapkan dari sebuah pekerjaan tertentu dan dalam satu periode tertentu. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang menjadi tolok ukur dalam pencapaian target, tujuan maupun sasaran yang menjadi tanggung jawab karyawan tersebut. Dan tentu saja karyawan mampu mencapai kinerja yang baik ketika karyawan tersebut berada dalam kondisi yang baik pula.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas, atas beban tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

### **2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Timpe dalam Mangkunegara (2014), antara lain:

1. Faktor internal, yang merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat atau perilaku seseorang. Contohnya, kinerja seseorang karyawan baik dikarenakan dia merupakan seorang yang kompeten dan tipe pekerja keras. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kinerja yang buruk dikarenakan orang tersebut tidak kompeten dan tidak mempunyai usaha untuk memperbaiki kemampuannya..
2. Faktor eksternal, yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang bersumber dari lingkungan sekitar, seperti tingkah laku atau sifat dari rekan kerja, bawahan, maupun pimpinan, dan peralatan kerja yang digunakan karyawan, serta iklim organisasi.

### **2.3.3. Indikator Kinerja**

Isi dari suatu pekerjaan dapat menentukan standar dari suatu pekerjaan, dan dapat menjadi dasar penilaian kinerja dari setiap pekerjaan. Pada umumnya, kinerja karyawan bisa diukur berdasarkan indikator-indikator sebagai berikut (Bangun, 2012):

#### **1. Jumlah pekerjaan**

Jumlah pekerjaan merupakan pengukuran kinerja yang menunjukkan jumlah pekerjaan yang mampu dihasilkan setiap individu atau pun kelompok. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan atau target berbeda-beda yang harus dicapai. Sehingga menuntut karyawan untuk mempunyai kemampuan untuk mencapai target tersebut sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

## 2. Kualitas pekerjaan

Setiap individu maupun kelompok karyawan harus memenuhi persyaratan untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang ditentukan dari setiap pekerjaan. Dan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi atau baik jika mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan oleh suatu pekerjaan.

## 3. Ketepatan waktu

Karakteristik masing-masing pekerjaan berbeda-beda sesuai jenisnya. Dan untuk jenis pekerjaan tertentu mengharuskan pekerja untuk menyelesaikannya dengan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atau berkesinambungan dengan pekerjaan lain.

## 4. Kehadiran

Beberapa jenis pekerjaan mengharuskan karyawan untuk hadir dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Ada beberapa pekerjaan yang menuntut karyawan untuk hadir selama delapan jam sehari dalam waktu lima hari dalam satu minggu. Ada pula yang menuntut untuk hadir setiap hari. Kinerja karyawan diukur berdasarkan tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja.

## 5. Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus dikerjakan oleh dua orang atau lebih, sehingga menuntut mereka untuk saling bekerja sama. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lain.

#### **2.3.4. Tujuan Penilaian Kinerja**

Beberapa tujuan dari penilaian kinerja menurut Bangun (2012), diantaranya yaitu:

1. Evaluasi Antar Individu Dalam Organisasi

Evaluasi bisa memberikan manfaat untuk menentukan jumlah maupun jenis kompensasi yang bisa didapatkan yang merupakan hak mereka, serta sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan posisi jabatan pada yang lebih sesuai, promosi jabatan, mutasi atau demosi, sampai pada tindakan pemberhentian apabila kinerjanya ternyata buruk.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu Dalam Organisasi

Pengembangan perlu diadakan bagi karyawan yang mempunyai kinerja yang rendah. Pengembangan bisa melalui pelatihan ataupun melalui pendidikan. Dan untuk karyawan yang kurang terampil, perlu diberikan pelatihan yang sesuai dengan bidangnya.

3. Pemeliharaan Sistem

Dalam organisasi memiliki berbagai macam sistem. Dan setiap subsistem yang ada di dalamnya saling berkaitan antara subsistem yang satu dan yang lainnya. Jika salah satu subsistem ada yang tidak berfungsi dengan baik, maka akan mengganggu fungsi subsistem lainnya. Itulah pentingnya dilakukan pemeliharaan sistem yang ada dalam organisasi.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja bisa memberi manfaat sebagai dasar tindakan lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa mendatang. Tujuan ini berkaitan dengan

keputusan-keputusan manajemen SDM, pemenuhan secara legal manajemen SDM, dan sebagai kriteria dalam pengujian validitas.

## 2.4. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1.** Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Hulaifah Gaffar (2012)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar	Hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,131 koefisien regresi sebesar 0,119 dan nilai probabilitas sebesar 0,037 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa stres individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Wisnu Bimantoro dan Chimajah Noor (2012)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tonga Tiur Putra	- Tidak terdapat pengaruh yang tinggi antara faktor lingkungan dan pengaruh yang sedang antara faktor organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan faktor individu memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan. - Faktor lingkungan dan faktor organisasi, serta faktor individu secara bersama-sama berpengaruh yang sedang terhadap kinerja karyawan.
3	Sri Indarti, Susi Hendriani dan Mutia Mahda	Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional XII Bkn	1. Secara simultan kepribadian dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional XII Bkn Pekanbaru. 2. Secara parsial kepribadian dan lingkungan kerja masing-masing

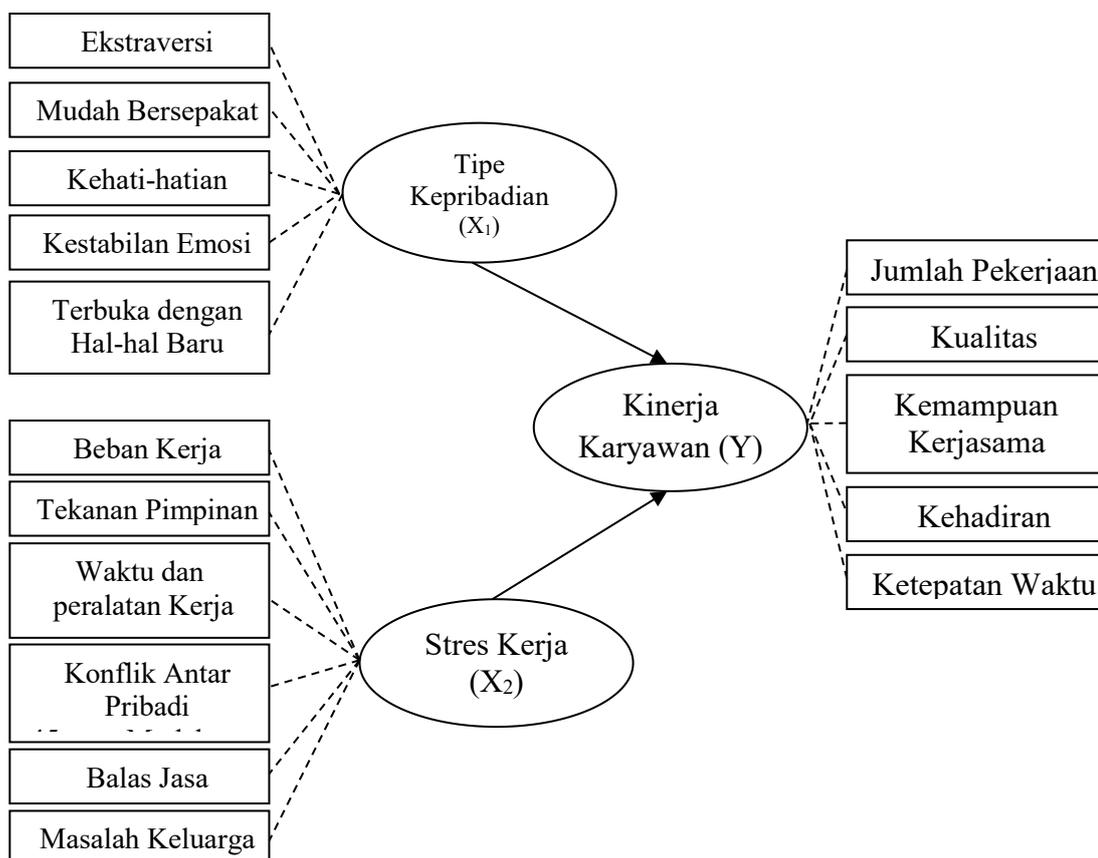
No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	(2014)	Pekanbaru	berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional XII Bkn Pekanbaru. Dalam hal ini, pada variabel kepribadian, indikator ketelitian dan wawasan yang luas dinilai rendah. Dan pada variabel lingkungan kerja, indikator kenyamanan yang dinilai rendah. Hal tersebut dapat memengaruhi kinerja pegawai.
4	Pribadi Asih (2015)	Pengaruh Kepribadian dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia (STPI) Curug-Tangerang (Studi Kasus Pegawai Sub. Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Secara parsial kepribadian tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia (STPI) Curug-Tangerang.</li> <li>2. Secara parsial stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia (STPI) Curug-Tangerang.</li> <li>3. Secara simultan kepribadian dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia (STPI) Curug-Tangerang</li> </ol>
5	Tamauka Marsell Giovanni, Christoffel	Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja	1. Konflik peran dan konflik kerja serta stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	Kojo dan Victor. P.K. Lengkong (2015)	Karyawan Pada PT. Air Manado	2. Konflik peran dan konflik kerja serta stres kerja secara parsial masing-masing variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Edi Riadi (2012)	Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional, dan Perilaku Kewargaan Organisasi terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kota Tangerang	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap kinerja kepala sekolah.</li> <li>- Terdapat pengaruh langsung positif kecerdasan emosional terhadap kinerja kepala sekolah.</li> <li>- Terdapat pengaruh langsung positif perilaku kewargaan organisasi terhadap kinerja kepala sekolah.</li> </ul>
7	Robiatul Adawiyah (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan PT. PLN (Persero) Area Lenteng Agung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>2. Secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>3. Secara parsial kompetensi pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>4. Secara simultan kepuasan kerja, stres kerja dan kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ol>
8	Oktavia C. Pusung,	Analisis Faktor Yang Mempengaruhi	- Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa Komunikasi dan Kepribadian secara

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	Olivia S. Nelwan dan Victor P. K. Lengkong (2018)	Komunikasi, Serta Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo	simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. - Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa Komunikasi dan Kepribadian secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
9	Yuda Alfian, Mochammad Al Musadieq dan M. Cahyo Widyo Sulisty (2018)	Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pasuruan)	1. Secara parsial variabel kepribadian karyawan dan variabel kompetensi karyawan masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Secara simultan variabel kepribadian karyawan dan kompetensi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Putu Sukma Manika Sari (2019)	Pengaruh Tipe Kepribadian A dan B Pada Kinerja Mahasiswa Akuntansi	Hasil pengujian menggunakan t test mendapatkan nilai t test sebesar 7,558 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang berarti mahasiswa dengan tipe kepribadian A memiliki kinerja lebih baik daripada mahasiswa dengan tipe kepribadian B dapat diterima.

## 2.5. Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori yang dijelaskan di atas, maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual**

Ket : ○ = Variabel

□ = Indikator

## 2.6. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di tentukan sebelumnya maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Tipe Kepribadian berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kota Palopo.

2. Diduga Stres Kerja berpengaruh secara negatif terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kota Palopo.
3. Diduga Tipe Kepribadian dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kota Palopo.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Pada dasarnya penelitian adalah suatu kegiatan untuk mendapatkan informasi/data yang sangat berguna untuk mengetahui sesuatu hal, memecahkan suatu masalah atau untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan. Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang mendapatkan data dalam berbentuk angka.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka variabel bebas dari penelitian ini adalah Kepribadian dan Stres Kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan. Penelitian ini dimulai dengan merumuskan suatu masalah setelah melakukan studi pendahuluan. Setelah membuat rumusan masalah, yang harus dilakukan selanjutnya yaitu:

1. Melakukan kunjungan ke lokasi dengan tujuan untuk melakukan pendekatan
2. Menentukan sampel yang akan digunakan
3. Membuat kuesioner
4. Mengolah data yang diperoleh dari hasil pembagian kuesioner.
5. Menganalisis data
6. Menarik kesimpulan dan membuat laporan

#### **3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan atau berlokasi di PT. PLN (Persero) ULP Palopo yang beralamat di Jl. A. Achmad No. 25, Kelurahan Tomarunding, Kecamatan Wara

Barat, Kota Palopo. Dan waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli sampai Agustus 2020.

### **3.3. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2011) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian, populasi dari penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULP Palopo yang berjumlah 100 orang karyawan.

Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2011) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2011). Teknik *nonprobability sampling* yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sesampel (Sugiyono, 2013). Dengan demikian, jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan PT. PLN (Persero) ULP Palopo.

### **3.4. Jenis Dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, yaitu jenis data yang berbentuk angka-angka sehingga dapat dihitung, yang diperoleh dari hasil pembagian angket

yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari responden. Pada penelitian ini, sumber data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner (angket penelitian) kepada objek yang akan diteliti.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Misalnya data yang diperoleh dari arsip PT.PLN (persero) ULP Palopo, penelitian terdahulu, literature, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

#### 1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2011).

#### 2. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono dalam Muzakkir (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan yang ditulis kepada responden untuk diisi. Dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada setiap responden, diharapkan peneliti dapat menghimpun data

yang relevan dengan tujuan penelitian dan memiliki tingkat realibilitas serta validitas yang tinggi menurut Bachtar dalam Muzakkir (2017).

Skala pengukuran yang digunakan dalam instrument ini adalah Skala Likert yang merupakan skala pengukuran yang pertama kali dikembangkan oleh Rensis Likert, dan sering disebut *method of summated ratings*, yang berarti nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total. Dan secara umum menggunakan peringkat 5 angka penilaian menurut Rosady Ruslan dalam Muzakkir (2017), yaitu :

**Tabel 3.1.** Penentu Jawaban Kuesioner

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu /Netral ( R )	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.6. Definisi Operasional Variable

#### 1. Tipe kepribadian ( $X_1$ ).

Kepribadian adalah gambaran diri seorang individu yang dilihat dari cara berpikir, berperilaku, berperasa dan berinteraksi dengan orang lain. Indikator dari tipe kepribadian yaitu: ekstraversi; mudah akur atau bersepakat; kehati-hatian; stabilitas emosi; dan terbuka dengan hal-hal baru.

## 2. Stres kerja ( $X_2$ ).

Stres kerja adalah tekanan mental yang dialami karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang mengalami perubahan drastis, minimnya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan atas persyaratan pekerjaannya. Indikator stres kerja terdiri dari: beban kerja yang sulit dan berlebihan; tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar; waktu dan peralatan kerja yang kurang adil dan wajar; konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja; balas jasa yang terlalu rendah; dan masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lainnya.

## 3. Kinerja karyawan (Y).

Kinerja adalah tingkat keberhasilan karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, atas beban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja karyawan yaitu: jumlah pekerjaan; kualitas pekerjaan; ketepatan waktu; kehadiran; dan kemampuan kerja sama.

### **3.7. Teknik Pngolahan Data**

#### 1. Uji validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan guna mengetahui seberapa cermat suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur (Duwi, 2010). Dalam penelitian ini uji validitas kuesioner dengan menggunakan metode *pearson correlation*, yaitu mengkorelasikan antara skor item dengan skor total instrumen dan dengan metode *corrected item-total correlation* yaitu dengan mengkorelasikan tiap item dengan skor total kemudian hasil dikoreksi agar tidak *over estimasi* (Duwi, 2010). Selanjutnya, untuk mengetahui apakah suatu item

valid atau gugur maka dilakukan perbandingan antara koefisien  $r_{hitung}$  dengan koefisien  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* (df) = n-2 dan  $\alpha = 5\%$ , dimana n adalah jumlah sampel. Setelah itu, membuat kesimpulan dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Kriterianya jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , item instrumen dinyatakan valid (Rahmat,2013). Untuk menguji valid tidaknya pernyataan dapat dilakukan melalui program computer *Excel Statistic Analysis & SPSS*.

## 2. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (Noor, 2011). Keandalan pengukuran menggunakan *Alpha Cronbach* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik item/butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *alpha* lebih besar dari 0,60 (Noor, 2011). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Alpha Cronbach* yang dilakukan sekaligus untuk semua item pernyataan.

### 3.8. Metode Analisis Data

#### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda yaitu suatu analisis untuk melihat seberapa berpengaruh variabel tipe kepribadian dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan rumus (Sugiono: 2013) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja.

a = Konstanta.

$X_1$  = Tipe Kepribadian.                       $b_1, b_2$  = Koefisien regresi  
 $X_2$  = Stres Kerja.                                 $e$  = Kesalahan Variabel Pengganggu

## 2. Uji Hipotesis

### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis  $R^2$  atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Duwi,2010).

### b. Uji parsial ( Uji T)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelasan/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013). Uji statistic T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel  $X_1$  dan  $X_2$  ( Tipe Kepribadian dan Stres Kerja) benar-benar berpengaruh terhadap Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka signifikansi, yaitu :

- 1) Apabila angka signifikansi  $> 0,05$  , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Apabila angka signifikansi  $< 0,05$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### c. Uji signifikansi simultan (uji statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

- 1)  $H_0$  berarti variabel-variabel bebas yaitu Tipe Kepribadian dan Stres Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.
- 2)  $H_a$  berarti variabel-variabel bebas yaitu Tipe Kepribadian dan Stres Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- 1) Apabila angka signifikansi  $> 0,05$  , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Apabila angka signifikansi  $< 0,05$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah Singkat PT. PLN (Persero)**

PLN merupakan satu-satunya perusahaan listrik yang bertugas untuk menyuplai dan melayani kebutuhan listrik masyarakat, baik untuk kebutuhan industri, instansi pemerintah, maupun kebutuhan rumah tangga. Perusahaan ini sendiri bermula pada akhir abad ke-19, bidang pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan ketika perusahaan-perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri.

Antara tahun 1942-1945 terjadi pemindahan kekuasaan atas perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, saat Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang pada awal Perang Dunia II.

Pada akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, proses pemindahan kekuasaan kembali terjadi setelah Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan itu dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pemimpin KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah

Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Bada Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

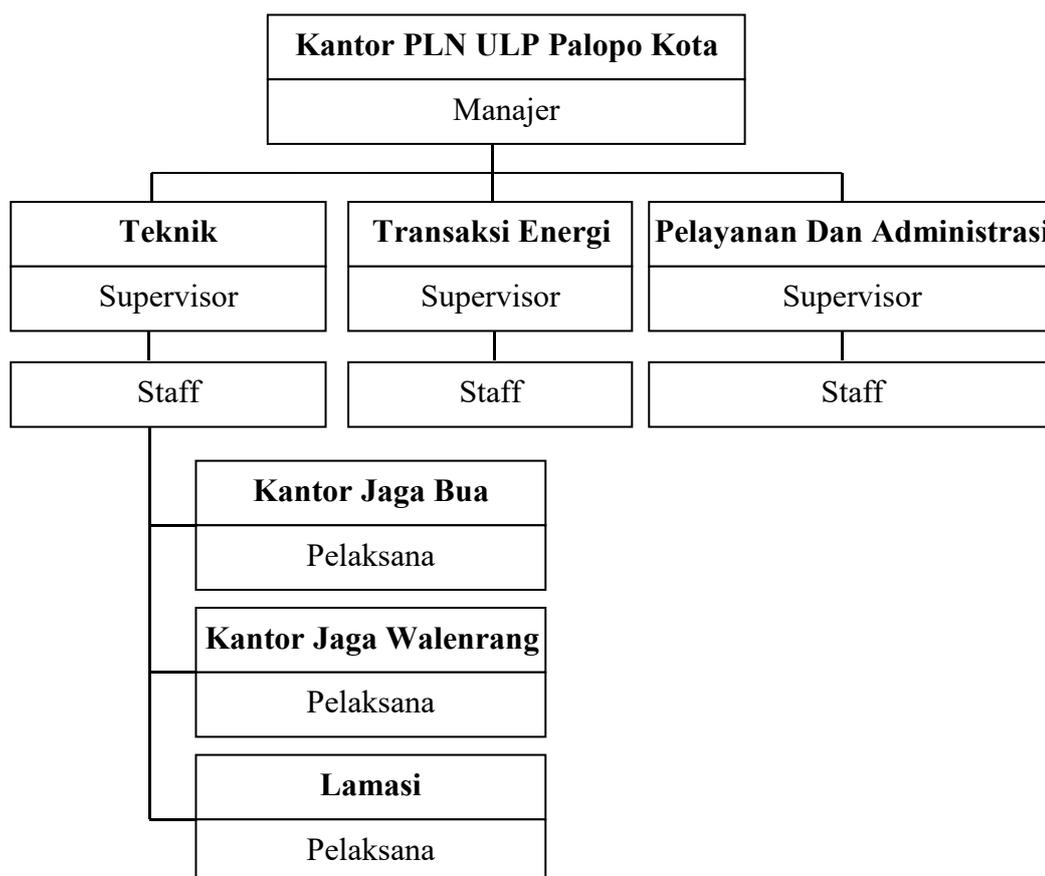
Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga saat ini ([www.pln.co.id](http://www.pln.co.id)).

#### **4.1.2. Struktur Organisasi**

Salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan ialah organisasi yang baik. Organisasi yang baik merupakan suatu wadah atau sarana untuk mencapai tujuan, yang harus berisi kelompok orang yang saling bekerja sama.

Struktur organisasi pada dasarnya memperlihatkan hubungan antara wewenang tanggung jawab dan tugas serta kedudukan para personil dalam perusahaan. Struktur organisasi juga ditujukan sebagai alat control dan pengawasan serta menciptakan persatuan dalam dinamika suatu perusahaan.



**Gambar 4.1.** Struktur Oganisasi

#### 4.1.3. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan

Beberapa tugas dan tanggung jawab dari karyawan PT. PLN (Persero) ULP Palopo berdasarkan struktur organisasi di atas yaitu:

1. Tugas dan tanggung jawab Manajer
  - a) Mengkoordinasikan tugas untuk mencapai target kinerja perusahaan.

- b) Mengkoordinasikan pengelolaan Pelayanan pelanggan, pengelolaan rekening, Operasi dan pemeliharaan tenaga listrik, Pengendalian losses, Pembangkit serta Keuangan dan administrasi.
  - c) Mengkoordinasikan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) sesuai kewenangannya sehingga mencapai target dan memenuhi citra perusahaan.
  - d) Memonitor pelaksanaan Action Plan strategi pencapaian target kinerja perusahaan.
  - e) Memonitor dan mengendalikan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi agar keandalan pasokan energi tenaga listrik tetap terjaga.
  - f) Mengevaluasi dan bertanggung jawab atas updating data pelanggan (PDPJ) sehingga administrasi pelanggan tetap tertib.
  - g) Memonitor dan mengevaluasi pengeluaran dan penerimaan dana imprest sehingga operasional perusahaan tetap lancar.
  - h) Memonitor dan mengevaluasi piutang lancar menjadi piutang ragu-ragu dan pengusulan penghapusannya ke Area untuk pengendalian manajemen dalam pengambilan keputusan.
  - i) Mengevaluasi penagihan kembali piutang ragu-ragu maupun piutang yang telah dihapuskan untuk meningkatkan pendapatan.
2. Tugas dan tanggung jawab Supervisor Pelayanan Pelanggan dan Administrasi
- a) Melaksanakan fungsi tata usaha langganan.
  - b) Mengatur administrasi perkantoran, pemeliharaan gedung dan fasilitas kerja.
  - c) Mengelola Fungsi Keuangan.
  - d) Mengatur fungsi kehumasan.

- e) Melaksanakan Administrasi Piutang Pelanggan Lancar.
  - f) Melaksanakan legalisasi rekening TNI / Polri.
  - g) Melaksanakan penagihan rekening PEMDA.
  - h) Melaksanakan tugas atau kegiatan yang ditetapkan pada cascading KPI atasannya.
  - i) Menyusun laporan rutin sesuai bidang tugasnya.
3. Tugas dan tanggung jawab Supervisor Transaksi Energi
- a) Memastikan penghitungan susut kWh di Jaringan Distribusi per Penyulang.
  - b) Melaksanakan program penekanan susut kWh sesuai peta susut dan di Titik Transaksi.
  - c) Melaksanakan program pendataan dan penertiban PJU ilegal secara swakelola, menggunakan Tenaga Alih Daya maupun bekerja sama dengan instansi terkait.
  - d) Melaksanakan Pemutusan sementara dan penyambungan kembali karena permintaan Pelanggan.
  - e) Mengendalikan pelaksanaan pekerjaan penyambungan dan pemutusan.
  - f) Memonitor pelaksanaan kegiatan P2TL.
  - g) Memonitor DPM dan memelihara RBM.
  - h) Mengevaluasi data hasil pembacaan meter dan memproses menjadi rekening.
  - i) Memonitor pengendalian baca meter dan menindak lanjuti LBKB.
  - j) Melaksanakan pembinaan petugas Pembaca meter.
4. Tugas dan tanggung jawab Supervisor Teknik

- a) Mengevaluasi penekanan gangguan penyulang, trafo JTR dan SR APP.
  - b) Melaksanakan Pengoperasian Penyulang.
  - c) Memonitor Pemeliharaan GTT dan JTR Gardu Distribusi terpadu dan tuntas (Gadis Patas).
  - d) Memonitor Pelaksanaan Teknik (JTM, GTT, JTR & SR APP).
  - e) Melaksanakan penormalan gangguan penyulang.
  - f) Memonitor Pelaksanaan Pengukuran Beban Gardu Trafo, Tegangan Ujung.
  - g) Memastikan perhitungan susut kWh di Jaringan Distribusi per Penyulang.
  - h) Melaksanakan program penekanan susut kWh di sisi jaringan sesuai peta susut.
  - i) Menyiapkan data usulan Pengembangan Jaringan.
  - j) Memonitor pembangunan jaringan.
5. Tugas Pokok Pelaksana Kantor Unit Pelayanan
- a) Melaporkan data potensi pasar dan segmentasi Pelanggan.
  - b) Melaksanakan pencapaian tingkat mutu pelayanan.
  - c) Melaksanakan program pengembangan pelayanan pelanggan.
  - d) Melaksanakan program promosi, program Customer Value.
  - e) Menyiapkan Penerbitan SIP / SPJBTL.
  - f) Melaksanakan pengolahan data (perhitungan) tagihan listrik (TUL III- 09).
  - g) Memastikan tagihan listrik & tagihan listrik susulan.
  - h) Melaksanakan tugas/kegiatan yang ditetapkan pada cascading KPI atasannya.
  - i) Menyusun sistem manajemen unjuk kerja setiap semester tahun berjalan.

- j) Menyusun laporan rutin sesuai bidang tugasnya.

Selain posisi karyawan tetap yang dijelaskan di atas, PT. PLN (Persero) ULP Palopo juga memiliki karyawan *outsourcing* dari beberapa *vendor* yang mengisi beberapa posisi, seperti Rampal, Optel (Operator Telephone), Billman, Pelayanan Gangguan, Tenaga Alih Daya, Security, Cleaning Service, dan Driver.

## 4.2. Hasil Penelitian

### 4.2.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) ULP Palopo Kota sebanyak 100 orang. Namun, responden yang mengisi kuesioner hanya sebanyak 91 responden. Karakteristik responden dibedakan berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pendidikan.

- a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan pembagian kuesioner dari data penelitian ini, maka diperoleh karakteristik responden sebagai berikut:

**Tabel 4.1.** Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	84	92.3%
Perempuan	7	7,7%
<b>Total</b>	91	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden laki-laki jauh lebih banyak dibandingkan responden perempuan. Responden perempuan hanya sebesar 7,7%, sedangkan responden laki-laki sebesar 92,3%.

Jumlah responden laki-laki lebih banyak daripada perempuan dikarenakan PT. PLN (Persero) ULP Palopo Kota bergerak dibidang kelistrikan yang berfokus pada pelayanan teknik, yang kebanyakan merupakan pekerjaan lapangan, yang umumnya dikerjakan oleh laki-laki.

b. Karakteristik responden berdasarkan umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.2.** Karakteristik responden berdasarkan umur

<b>Umur</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
20-30	25	27,47%
31-40	33	36,26%
41-50	26	28,57%
51-60	7	7,69%
<b>Total</b>	91	100%

Tabel di atas menjelaskan bahwa responden terbanyak berada pada kisaran usia 31-40 tahun sebanyak 36.26%, kemudian kisaran usia 41-50 tahun sebanyak 28.57%, lalu kisaran usia 20-30 tahun sebanyak 27.47%, dan yang terakhir kisaran usi 51-6 tahun yang hanya sebanyak 7,69%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kota Palopo memiliki usia yang cukup beragam namun masih berada pada usia yang produktif.

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.3.** Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA/SMK	32	35,2%
Diploma	21	23,1%
S1	38	41,8%
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menunjukkan bahwa hampir sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) ULP Palopo Kota merupakan lulusan S1 yaitu sebanyak 41.8%. Kemudian lulusan SMA/SMK sebanyak 35.2% dan Diploma sebanyak 23.1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa para karyawan PT. PLN (Persero) ULP Palopo Kota merupakan pekerja yang terdidik.

#### 4.2.2. Deskripsi Data Variable

Dekripsi data variable merupakan gambaran tanggapan karyawan terhadap variable penelitian. Setelah melakukan penelitian terhadap 91 responden, deskripsi data variable dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Deskripsi data variable tipe kepribadian

Deskripsi data dari variable tipe kepribadian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.4.** Deskripsi data variable tipe kepribadian

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Skor</b>				
		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Dalam berbicara saya cenderung tegas dan cepat		11	28	34	18
2	Bertindak dan bekerja serba cepat		4	22	41	24

	(dalam hal makan, bekerja, berjalan, dsb).					
3	Mendominasi dalam pembicaraan daripada hanya menjadi pendengar.	4	9	40	25	13
4	Saya cenderung mudah bersosialisai	1	1	17	41	31
5	Merasa puas atau percaya diri dengan pekerjaan saya.		2	10	39	40
6	Cenderung menyetujui pendapat orang lain daripada berdebat	2	3	33	42	11
7	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi dan dapat dipercaya			10	44	37
8	Saya selalu bekerja dengan teliti dan gigih		3	15	41	32
9	Saya selalu hati-hati/tenang dalam bertindak		2	16	45	28
10	Saya mampu mengendalikan emosi saya yang meledak-ledak	2	4	24	43	18
11	Senang untuk mencoba hal-hal baru yang belum pernah saya lakukan.	2	4	15	36	34
12	Saya mampu mempelajari suatu hal dengan cepat	1	1	15	41	33

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dari dua belas pernyataan, sebelas diantaranya dominan responden memberikan tanggapan setuju. Sedangkan satu pernyataan lagi dominan responden memberi tanggapan ragu-ragu, yaitu pada pernyataan mendominasi dalam berbicara daripada hanya menjadi pendengar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki kepribadian yang baik.

b. Deskripsi data variable stres kerja

Deskripsi data dari variable stres kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.5** Deskripsi data variable stres kerja

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya tidak mudah stres apabila beban kerja yang diberikan sulit dan berlebihan	1	6	15	54	15
2	Saya tidak mudah stres apabila tekanan dan sikap pimpinan kurang adil dan wajar	6	12	25	44	4
3	Saya tidak mudah stres apabila waktu yang diberikan cukup singkat	1	9	16	50	15
4	Saya tidak mudah stres apabila peralatan yang digunakan tidak berfungsi dengan baik	4	7	25	41	14
5	Saya tidak mudah stres apabila memiliki rekan kerja yang kurang menyenangkan	1	2	23	51	14
6	Saya tidak mudah stres apabila saya memiliki konflik dengan rekan kerja	2	16	24	38	11
7	Saya tidak mudah stres apabila balas jasa yang diberikan cukup rendah	1	3	30	46	11
8	Saya tidak mudah stres saat bekerja apabila memiliki masalah keluarga	2	16	35	36	2

Dari tabel di atas, kita dapat melihat bahwa semua pernyataan mendapatkan dominan tanggapan setuju. Hal tersebut menandakan bahwa para responden atau para karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kota Palopo tidak mudah mengalami stres kerja yang akut.

c. Deskripsi data variable kinerja karyawan

Deskripsi data dari variable kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.6** Deskripsi data variable kinerja karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah atau target yang telah ditentukan			14	59	18
2	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal			10	56	25
3	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya dengan baik			10	52	29
4	Saya tidak pernah absen saat hari kerja		4	14	47	26
5	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin		1	7	49	34
6	Saya selalu hadir tepat waktu		4	26	47	14
7	Tugas yang diberikan selalu saya kerjakan dengan tepat waktu			13	58	20

Berdasarkan tabel di atas, kita dapat melihat bahwa semua pernyataan juga mendapat tanggapan setuju yang sangat dominan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Kota Palopo memiliki kinerja yang baik, meskipun pada pernyataan selalu hadir tepat waktu mendapat tanggapan ragu-ragu cukup tinggi, yaitu sebanyak 26 tanggapan.

### 4.2.3. Pengolahan Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid/sah atau tidaknya suatu kuesioner. Item kuesioner dikatakan valid jika  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$  (n-2). Sampel yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 20 sampel. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.7** Hasil uji validitas

No.	Item kuesioner	$R_{hitung}$	$R_{tabel} (\alpha 5\%)$	Keterangan
<b>Tipe Kepribadian</b>				
1	X <sub>1</sub> .P <sub>1</sub>	0,509	0,4438	Valid
2	X <sub>1</sub> .P <sub>2</sub>	0,715	0,4438	Valid
3	X <sub>1</sub> .P <sub>3</sub>	0,585	0,4438	Valid
4	X <sub>1</sub> .P <sub>4</sub>	0,635	0,4438	Valid
5	X <sub>1</sub> .P <sub>5</sub>	0,619	0,4438	Valid
6	X <sub>1</sub> .P <sub>6</sub>	0,559	0,4438	Valid
7	X <sub>1</sub> .P <sub>7</sub>	0,521	0,4438	Valid
8	X <sub>1</sub> .P <sub>8</sub>	0,834	0,4438	Valid
9	X <sub>1</sub> .P <sub>9</sub>	0,769	0,4438	Valid
10	X <sub>1</sub> .P <sub>10</sub>	0,692	0,4438	Valid
11	X <sub>1</sub> .P <sub>11</sub>	0,472	0,4438	Valid
12	X <sub>1</sub> .P <sub>12</sub>	0,547	0,4438	Valid
<b>Stres Kerja</b>				
1	X <sub>2</sub> .P <sub>1</sub>	0,910	0,4438	Valid
2	X <sub>2</sub> .P <sub>2</sub>	0,899	0,4438	Valid
3	X <sub>2</sub> .P <sub>3</sub>	0,651	0,4438	Valid
4	X <sub>2</sub> .P <sub>4</sub>	0,625	0,4438	Valid
5	X <sub>2</sub> .P <sub>5</sub>	0,762	0,4438	Valid
6	X <sub>2</sub> .P <sub>6</sub>	0,590	0,4438	Valid
7	X <sub>2</sub> .P <sub>7</sub>	0,769	0,4438	Valid

8	X <sub>2</sub> .P <sub>8</sub>	0,750	0,4438	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>				
1	Y.P <sub>1</sub>	0,532	0,4438	Valid
2	Y.P <sub>2</sub>	0,766	0,4438	Valid
3	Y.P <sub>3</sub>	0,599	0,4438	Valid
4	Y.P <sub>4</sub>	0,520	0,4438	Valid
5	Y.P <sub>5</sub>	0,856	0,4438	Valid
6	Y.P <sub>6</sub>	0,577	0,4438	Valid
7	Y.P <sub>7</sub>	0,689	0,4438	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan di atas memiliki  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5%, yang berarti semua pernyataan tersebut di atas dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini atau dapat digunakan untuk mengukur variable yang akan diteliti.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (Noor, 2011). Suatu kostruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *alpha* lebih besar dari 0,60 (Noor, 2011).

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.8** Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Tipe kepribadian	,855	12	Reliabel
Stres kerja	,880	8	Reliabel
Kinerja karyawan	,761	7	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variable tipe kepribadian memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.855, dan variable stres kerja memiliki *cronbach's alpha* sebesar 0.880, serta variable kinerja karyawan dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.761. Semua nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0.60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliable, sehingga item-item atau butir-butir pernyataan pada masing-masing variable tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

#### 4.2.4. Analisis Data

##### 1. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable *independent* terhadap variable *dependent*, baik secara parsial maupun secara simultan.

Hasil dari regresi linear berganda yang menggunakan SPSS sebagai alat analisis dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.9** Hasil regresi linear berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12,423	3,642		3,411	0,001
	Tipe Kepribadian	0,259	0,058	0,439	4,479	0,000
	Stres Kerja	0,131	0,064	0,200	2,040	0,044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Setelah memperoleh hasil dari tabel di atas, maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 12,423 + 0,259 X_1 + 0,131X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja.

X<sub>1</sub> = Tipe Kepribadian.

X<sub>2</sub> = Stres Kerja.

Perumusan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 12,423 menandakan bahwa nilai Y (Kinerja karyawan) adalah 12,432 jika nilai variable tipe kepribadian dan stres kerja merupakan nilai konstan (tidak berubah).
- 2) Koefisien regresi dari variable X<sub>1</sub> (tipe kepribadian) adalah 0,259 , yang berarti bahwa variable X<sub>1</sub> (tipe kepribadian) mempengaruhi variable Y (kinerja) sebesar 0,259. Sehingga setiap kenaikan satu satuan dari variable X<sub>1</sub> (tipe kepribadian), maka akan menaikkan variable Y (kinerja) sebesar 0,259.
- 3) Koefisien regresi dari variable X<sub>2</sub> (stres kerja) adalah 0,131 , yang berarti bahwa variable X<sub>2</sub> (stres kerja) mempengaruhi variable Y (kinerja) sebesar 0,131. Sehingga setiap kenaikan satu satuan dari variable X<sub>2</sub> (stres kerja), maka akan menaikkan variable Y (kinerja) sebesar 0,131.

## 2. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis R<sup>2</sup> atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen (tipe

kepribadian dan stres kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dan hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.10** Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,441 <sup>a</sup>	0,194	0,176	2,959

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Tipe Kepribadian

Dari hasil analisis koefisien determinasi diperoleh angka  $R^2$  sebesar 0,194 atau 19,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu tipe kepribadian dan stres kerja berkontribusi sebesar 19,4% terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan sisanya ( $100\% - 19,4\% = 80,6\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### 3. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual/parsial dalam menerangkan variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan perbandingan antara nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{table}$ , yaitu apabila nilai  $t_{hitung} > t_{table}$ , maka  $H_0$  ditolak. Sementara  $t_{table}$  ditentukan dengan melihat tabel statistik pada signifikansi 0,05, dengan  $df = n - k - 1$ , dimana  $k$  adalah jumlah variabel, sehingga dapat diketahui nilai  $t_{table}$  adalah 1,987. Dasar pengambilan keputusan kedua yaitu dengan menggunakan angka signifikansi, yaitu apabila angka signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.11** Hasil uji parsial (uji T)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,423	3,642		3,411	0,001
	Tipe Kepribadian	0,259	0,058	0,439	4,479	0,000
	Stres Kerja	0,131	0,064	0,200	2,040	0,044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil uji T di atas, berikut ini pembahasan atau penjelasan mengenai uji parsial antara tipe kepribadian dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Palopo Kota.

a. Pengaruh tipe kepribadian terhadap kinerja karyawan

Pada variable tipe kepribadian diperoleh nilai  $T_{hitung}$  sebesar 4,479, dimana  $4,479 > 1,987$  maka nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , yang berarti variable tipe kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian angka signifikansi untuk variabel tipe kepribadian sebesar 0,000 dimana  $0,000 < 0,05$ , maka tipe kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini, yaitu tipe kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Palopo Kota dapat diterima.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alfian, dkk (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pasuruan)”.

Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa variabel kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pusung, dkk (2018) yang berjudul “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi, Serta Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo”, juga memperoleh hasil yang sama yaitu kepribadian memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepribadian seseorang, maka akan menghasilkan kinerja yang semakin baik pula.

#### b. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Kemudian untuk variable stres kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,040 , dimana  $2,040 > 1,987$  yang berarti variable stres kerja berpengaruh positif. Kemudian angka signifikansi untuk variabel stres kerja sebesar 0,044 dimana  $0,044 < 0,05$  , maka stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Palopo Kota ditolak.

Hal tersebut dikarenakan sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) ULP Palopo Kota tidak mudah mengalami stres yang akut. Mereka yang mengalami tekanan-tekanan, khususnya tekanan dari dalam organisasi, mampu mengatasinya dengan menjadikan tekanan tersebut sebagai pendorong atau motivasi untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

Namun ada beberapa responden yang tetap merasa stres apabila mengalami masalah pribadi, baik antar sesama rekan kerja maupun masalah dari keluarga. Dan hal tersebut pada akhirnya bisa mengganggu konsentrasi para karyawan dalam bekerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adawiyah (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan PT. PLN (Persero) Area Lenteng Agung”, juga memperoleh hasil yang sama, yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gaffar (2012) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar”. Hasil penelitian tersebut menyatakan stres kerja, baik stres individu maupun organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Uji signifikansi simultan (uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka signifikansi, yaitu apabila angka signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kemudian dasar pengambilan keputusan kedua yaitu dengan menggunakan perbandingan antara nilai  $f_{hitung}$  dan  $f_{table}$ , yaitu apabila nilai  $f_{hitung} > f_{table}$ , maka  $H_0$  ditolak. Sementara  $f_{table}$  ditentukan dengan melihat tabel

statistik pada signifikansi 0,05 , dengan  $df_1 = k-1$  dan  $df_2 = n-k$ , dimana k adalah jumlah variabel, sehingga dapat diketahui nilai  $f_{table}$  adalah 3,10.

Hasil uji F dengan menggunakan SPSS sebagai alat analisis dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12** Hasil uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186,036	2	93,018	10,621	,000 <sup>b</sup>
	Residual	770,711	88	8,758		
	Total	956,747	90			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Tipe Kepribadian

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10,631, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,10. Dan jika dibandingkan nilai  $10,631 > 3,10$  yang berarti variable tipe kepribadian dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana  $0,000 < 0,05$  , sehingga dapat dikatakan bahwa variable tipe kepribadian dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu tipe kepribadian dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Palopo Kota dapat diterima.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian parsial (uji T) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  dari tipe kepribadian sebesar 4,479 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yang sebesar 1,987 , dan angka signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 , sehingga secara parsial tipe kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Palopo Kota.
2. Hasil pengujian parsial (uji T) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  dari stres kerja sebesar 2,040 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yang sebesar 1,987 , dan angka signifikansi sebesar 0,044 yang lebih kecil dari 0,05 , sehingga stres kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Palopo Kota
3. Hasil pengujian simultan (uji F) menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  dari tipe kepribadian dan stres kerja sebesar 10,631 yang lebih besar dari nilai  $f_{tabel}$  yang sebesar 3,10 dan angka signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 , sehingga tipe kepribadian dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Palopo Kota.

## 5.2. Saran

Para karyawan PT. PLN (Persero) ULP Palopo Kota sudah memiliki kepribadian yang baik, sehingga kinerja perusahaan pun menjadi baik. Namun diharapkan agar perusahaan dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja para karyawan agar menjadi lebih baik lagi.

Kemampuan seseorang untuk bertahan dalam suatu pekerjaan tergantung pada keberhasilannya dalam menyesuaikan diri atau menyesuaikan kepribadiannya terhadap lingkungan kerjanya. Dengan demikian, diharapkan untuk para karyawan ataupun rekan-rekan yang baru akan bergabung ke dalam suatu perusahaan, terutama untuk penulis sendiri, agar berusaha untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan sekitar.

Diharapkan pula agar perusahaan mempertahankan sistem komunikasi yang baik sehingga semua informasi terutama yang berkaitan dengan tugas-tugas maupun kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan perusahaan dapat tersampaikan dan diterima dengan baik oleh setiap karyawan yang memiliki tipe kepribadian apapun.

Kemudian untuk stres kerja, stres mempunyai potensi untuk menjadi pendorong maupun menjadi pengganggu dalam proses pelaksanaan kerja, tergantung pada tingkat stres itu sendiri. Stres kerja merupakan sebuah tantangan. Tanpa adanya tantangan kinerja pun cenderung biasa saja. Dengan menaikkan sedikit stres, kinerja pun akan naik. Namun stres yang melampaui batas justru akan memperburuk kinerja. Maka dari itu diperlukan adanya manajemen stres.

Pengelolaan stres dapat dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu pendekatan individu dan organisasi. Pendekatan individu dilakukan oleh karyawan itu sendiri dengan cara mengelola waktu kerja dengan baik, melakukan latihan fisik, latihan untuk merelaksasikan tubuh dan pikiran, dan dukungan sosial. Kemudian pendekatan organisasi yaitu dengan melakukan seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional dan program kesejahteraan, serta penawaran cuti panjang atau sabbatical (biasanya untuk bepergian, kuliah atau penelitian) kepada karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Adawiyah, R. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan PT. PLN (Persero) Area Lenteng Agung). *Skripsi*. UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Alfian, Y., M. Al Musadieq., dan M. C. W. Sulistyono. 2018. Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 58(2), 75-83.
- Asih, P. 2014. Pengaruh kepribadian dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia (STPI) Curug Tangerang. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia (STPI) Curug Tangerang.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Bimantoro, W. dan C. Noor. 2012. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tonga Tiur Putra. *Majalah Ilmiah Widya*.
- Duwi, P. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Gaya Media. Yogyakarta.
- Feist, J. Dan G. J. Feist. 2014. *Teori Kepribadian*. Buku I. Ahli bahasa Handrianto. Salemba Humanika. Jakarta
- Gaffar, H. 2012. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. *Skripsi*. Prgram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Makassar
- Ghozali, I. 2013. *Structural Equation Modeling*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- \_\_\_\_\_. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Giovanni, T. M., C. Kojo dan V. P. K. Lengkong. 2015. Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal. 90-98
- Gregson, T. 2007. *Life Without Stress*. Prestasi Pustakaraya. Jakarta
- Indarti, S., Hendriani, S., dan Mahda, M. 2014. Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor

- Regional XII Bkn Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*, 22(01), 9-24.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior*. The McGraw-Hill Companies, Inc. New York.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- \_\_\_\_\_. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Montolalu, R., Kawet, L., dan Nelwan, O. 2016. Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.1 Maret 2016. <https://media.neliti.com/media/publications/3003-ID-pengaruh-kepribadian-orientasi-kerja-dan-penempatan-pegawai-terhadap-kinerja-peg.pdf>
- Muzakkir, A. 2017. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Sinjai. *Skripsi*. Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin. Makassar
- Nasution, H. 2012. Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Audit dan Tipe Kepribadian terhadap Skeptisme Profesional dan Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan. *Jurnal*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Noor, J. 2011. *Metodologi Penelitian*. Kencana. Jakarta.
- Nugroho, B. A. 2005. *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Andi Offset. Yogyakarta
- Pusung, O. C., O. S. Nelwan., V. P. K. Lengkong. 2018. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Komuniaksi, Serta Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3398 – 3407. 23
- Raharjo, D. S. 2005. Kinerja Karyawan Survei di Bank Negara Indonesia dan Bank Central Asia. *Jurnal Manajemen*, Th IX/O1/Feb/2005, Hal 19-26.
- Rahmat. 2013. *Statistika Penelitian*. Pusaka Setia. Bandung.
- Riadi, E. 2012. Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional, dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kota Tangerang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol 3(1).

- Robbins, S. P dan Timothy, A. J. 2008. *Perilaku Organisasi*. Ahli bahasa Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. PT Salemba Empat. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour) Edisi 12*. Diterjemahkan oleh Diana Angelica. PT Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S. P, dan M. Coulter. 2016. *Manajemen*. Jilid 2. Edisi 13. Erlangga. Jakarta.
- Saputra, I P. A., I W. Bagia dan I W. Suwendra. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. Vol. 4.
- Sari, P. S. M. 2019. Pengaruh Tipe Kepribadian A dan B Pada Kinerja Mahasiswa Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 50-63.
- Siagian, S. P. 2004. *Teori Motivasi dan Implikasinya*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi Terbaru. Alfabeta. Bandung
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academi Publishing Service. Yogyakarta.