

**PENGARUH DESAIN ORGANISASI DAN TIPE KEPRIBADIAN TERHADAP STRES KERJA
PEGAWAI PADA BALAI DIKLAT KEAGAMAAN MANADO**

Oleh:
Andi Rahman Giu

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Pasca Sarjana Magister Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado
email: andi_velsi@yahoo.co.id

ABSTRAK

Balai Diklat Keagamaan Manado sangat rawan terhadap stres kerja pegawai, apakah stres karena desain organisasi yang tidak berjalan dengan baik, atau beban kerja yang dialami oleh pegawai terlalu tinggi. Indikator terlihat ketika tingkat stres pegawai meningkat, contoh: mudah terbalut emosi ketika ada hal kecil terjadi dalam melaksanakan tugas, banyak pegawai yang merasa bahwa dirugikan dari segi pembagian kerja. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh desain organisasi, tipe kepribadian A dan tipe Kepribadian B terhadap stres kerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado. Hipotesis penelitiannya yaitu desain organisasi, tipe kepribadian A dan tipe Kepribadian B diduga berpengaruh terhadap stres kerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado. Jumlah populasi yaitu 70 dan semuanya dijadikan sampel penelitian. Metode penelitian menggunakan teknik asosiatif dengan statistik uji regresi dan korelasi berganda. Hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara desain organisasi dengan stres kerja pegawai. Terdapat pengaruh antara tipe kepribadian A dengan stres kerja pegawai. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara tipe kepribadian B dengan stres kerja pegawai. Saran penelitiannya yaitu desain organisasi sebaiknya disusun menggunakan standar operasional prosedur, menempatkan pegawai berdasarkan kompetensinya, serta adanya bimbingan langsung atas dan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi dari masing-masing pegawai.

Katakunci: desain organisasi, tipe kepribadian, stres kerja

ABSTRACT

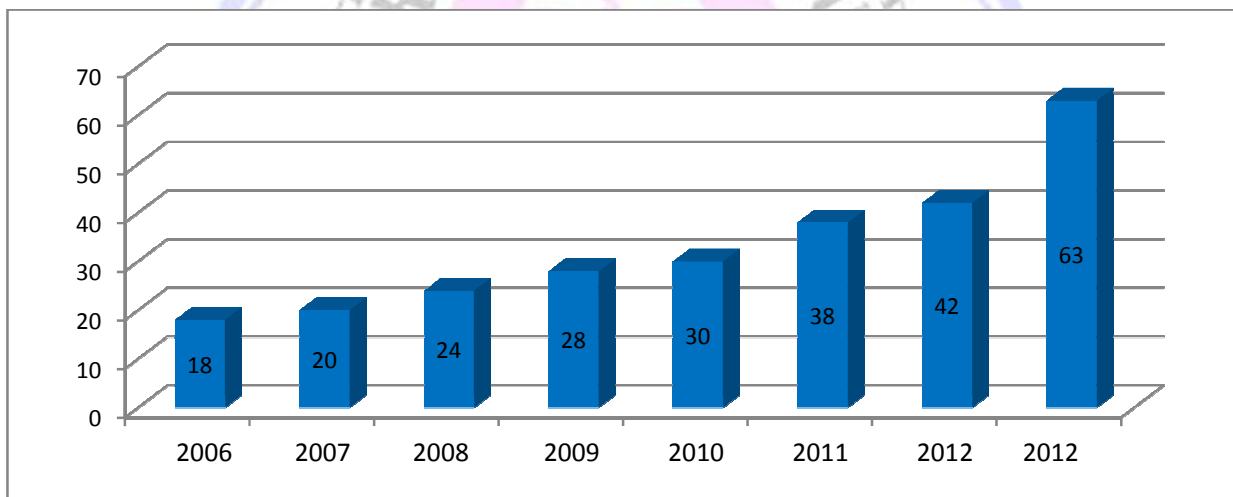
Balai Diklat Keagamaan Manado highly vulnerable to employee stress, whether the stress caused by organization design that doesn't run well, or the workload experienced by employees is too high. Indication seen as the employee stress level increased, for example: easy bottom emotions when there little things happen in performing the task, many employees feel that disadvantaged in terms of division of labor. Research purposes was to determine the effect of organizational design, personality type A and personality type B on employee job stress in Balai Diklat Keagamaan Manado. Research hypothesis was organizational design, personality type A and personality type B suspected have an effect on Employee Job Stress in Balai Diklat Keagamaan Manado. Number of population was 70 and all of them became sample. Research methods used was associative with statistical regression and correlation. The results showed that there was a negative and significant effect between the design organization with employee stress. There was a significant effect between personality type A with employee stress. There was a negative and significant effect between personality type B with employee stress. Suggestion that research, organizations should be structured design using standard operating procedures, placing employees based on competence, as well as the direct guidance of superiors in the performance of duties and functions of each employee.

Keywords: design of organization, types of personality, work stress

PENDAHULUAN

Komitmen pemerintah untuk meningkatkan kualitas aparatur Negara, untuk itu pemberdayaan lembaga-lembaga Diklat merupakan hal yang sangat penting. Penting karena dengan lembaga Diklat yang berkualitas maka akan menghasilkan output yang berkualitas. Output yang berkualitas tersebut adalah bagaimana menciptakan aparatur Negara yang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik di satkernya masing-masing. Hal ini sejalan dengan tuntutan masyarakat yang ingin mendapatkan pelayanan terbaik oleh pemerintah. Untuk itu pemerintah harus memiliki aparatur Negara yang benar-benar mampu melayani masyarakat dengan baik. Salah satu yang dicanangkan atau diprogramkan oleh pemerintah yaitu *good governance* (kepemrintahan yang baik). Usaha-usaha yang dilakukan oleh pemerintah dalam menciptakan lembaga Diklat yang berkualitas sangat banyak, dan yang paling kelihatan adalah kenaikan anggaran yang sangat signifikan.

Kenaikan anggaran khususnya di bidang pendidikan dan pelatihan, membawa dampak kepada kegiatan-kegiatan di Balai Diklat Keagamaan Manado, dulu kegiatannya sedikit mulai dari tahun 2003 sampai sekarang terus mengalami kenaikan. Bahkan kalau dibandingkan dengan tahun sebelumnya kegiatan ke Diklat sangat kurang, bahkan hanya difokuskan pada pelaksanaan Diklat prajabatan dan Diklat PIM IV yang merupakan kewajiban bagi setiap PNS yang baru dan pejabat struktural. Dengan adanya Peraturan Pemerintah (PP) No.01 Tahun 2003 di mana intinya bahwa semua kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan diserahkan ke Balai-Balai Diklat Keagamaan di seluruh Indonesia, kecuali kegiatan-kegiatan yang sifatnya seminar atau workshop, bisa dilaksanakan oleh lembaga non Diklat. Imbas dari peraturan pemerintah ini memberikan dampak yang positif pada Balai Diklat Keagamaan Manado, sebagaimana perkembangan kegiatan ke Diklat 2006/d2012 adalah sebagai berikut :



Gambar1 Kegiatan Diklat Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado Kurun Waktu Tahun 2006 –2012

Sumber: Balai Diklat Keagamaan Manado Tahun 2012

Gambar 1 di atas terlihat bahwa setiap tahun kegiatan-kegiatan ke Diklat semakin meningkat, yang tadinya jumlah kegiatan tahun 2006 hanya 18 dan pada akhir tahun 2012 menjadi 63 kegiatan Diklat. Sehingga hal ini memberi dampak pada bagaimana kemampuan manajemen kantor untuk mendesain organisasi dengan baik serta dampak lainnya adalah beban kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Manado akan semakin bertambah. Disamping itu tanggung jawab pegawai Balai Diklat dalam melaksanakan tugas harus 1 x 24 jam. Desain organisasi terbagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu desain yang sifatnya permanen sistem yaitu kegiatan operasional kantor sehari-hari dan juga desain yang sifatnya kontemporer sistem yaitu kegiatan yang desain organisasi hanya berlaku pada pelaksanaan kegiatan Diklat saja. Namun seiring dengan bertambahnya volume kegiatan kadang-kadang formalisasi hanya terlihat pada kegiatan-kegiatan Diklat (kontemporer sistem) sedangkan untuk kegiatan inti (permanen sistem) seringkali tidak berjalan dengan baik, hal ini terlihat

pada sistem dokumentasi arsip di setiap seksi tidak ada, dokumen arsip hanya berada di Kasubag TU. Jadi formalisasi pekerjaan belum menunjukkan keseimbangan antara permanen sistem dan kontemporer sistem. Spesialisasi kerja sudah ditetapkan dalam bentuk SK Panitia artinya pegawai tersebut sudah mengetahui tugasnya akan tetapi tidak berjalan dengan baik pekerjaan hanya didominasi beberapa orang saja, sehingga efeknya adalah pada beban kerja pegawai itu sendiri, ada yang beban kerjanya banyak dan ada yang beban kerjanya sedikit. Luthans (2002: 176) penyebab terjadinya stress yang bersifat organisasi, salah satunya adalah struktur dalam organisasi yang terbentuk melalui desain organisasi yang ada, misalnya melalui formalisasi, konflik dalam hubungan antar pegawai, spesialis, serta lingkungan yang kurang mendukung.

Balai Diklat Keagamaan Manado dimensi struktural merupakan sistem prosedur kerja yang dimulai dari Kepala Kasubag Tata Usaha dan selanjutnya ada kepala-kepala seksi yang bertugas sesuai dengan tugas dan fungsinya, yang sangat membedakannya yaitu pada aspek jenis Diklatnya yaitu ada Diklat administrasi dan Diklat tenaga teknis fungsional dan keagamaan. Jika Diklat teknis maka secara struktural yang bertanggung jawab adalah kepala seksi Diklat teknis fungsional dan keagamaan, sedangkan jika jenis Diklat administrasi maka secara struktural yang bertanggung jawab adalah kepala seksi Diklat administrasi. Belum lagi dimensi kontekstual yang sudah masuk pada tataran implementasi dari kegiatan yang dilakukan ada banyak persoalan yang muncul terutama dari aspek wewenang dan tanggung jawab. Adakalanya terjadi ketika sudah dibentuk panitia Diklat sering kali terjadi intervensi dari pejabat struktural yang pada akhirnya terjadi kepemimpinan ganda, akhirnya yang bingung adalah staf pelaksana Diklat karena tidak mereka tidak tahu lagi siapa yang harus di dengar apakah ketua panitia Diklat ataukah pejabat struktural tersebut. Inilah yang dimaksud dengan persepsi desain organisasi yang ada pada Balai Diklat Keagamaan Manado. Robbin (2006: 579) dalam desain organisasi juga dapat menyebabkan stres antara lain deferensiasi dalam perusahaan serta adanya sentralisasi yang menyebabkan pegawai tidak mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, sedangkan faktor yang bersifat organisasi adalah faktor individual antar lain adalah tipe kepribadian pegawai.

Penelitian ini dilakukan di Balai Diklat Keagamaan Manado, merupakan institusi pemerintah yang bergerak dibidang pendidikan di bawah Kementerian Agama RI dimana wilayah kerjanya meliputi Kanwil Provinsi Sulawesi Utara, Gorontalo, Maluku Utara, IAIN Sultan Amai Gorontalo, STAIN Manado, STAIN Ternate, dan STAKN Manado. dengan visi utama dari institusi adalah Aparatur SDM Kementerian Agama Yang Unggul, maka tugas utama yang diemban Balai Diklat Keagamaan Manado sebagaimana yang diamanatkan oleh KMA Nomor 345 Tahun 2006 tentang tugas dan fungsi Balai Diklat Keagamaan, yaitu membuat program-program pelatihan baik itu pejabat struktural maupun pejabat fungsional seperti guru, penyuluh, dan pengawas. Oleh karena itu, Balai Diklat Keagamaan Manado memiliki komitmen kepada *stakeholder* dalam hal ini peserta Diklat yaitu untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik dengan senantiasa selalu meningkatkan baik itu kemampuan Widyaiswara, peningkatan sarana prasarana, dan standar pelayanan sehingga peserta Diklat tidak merasa jenuh ketika mengikuti Diklat.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara desain organisasi, tipe kepribadian A, tipe kepribadian B terhadap stres kerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh desain organisasi terhadap stres kerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh tipe kepribadian A terhadap stres kerja pegawai. Untuk mengetahui tipe kepribadian B terhadap stres kerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Desain Organisasi

Desain organisasi dikaitkan dengan pengambilan keputusan manajerial yang menentukan struktur dan proses yang mengkoordinasikan dan mengendalikan pekerjaan organisasi. Hasil keputusan desain organisasi adalah suatu sistem pekerjaan dan pengelompokkan kerja termasuk proses yang melingkarinya. Proses yang berhubungan ini termasuk hubungan wewenang dan jaringan komunikasi dalam kaitannya dengan perencanaan spesifik dan teknik pengendalian. Sebagai akibat, desain organisasi akan berpengaruh pada pembentukan suatu struktur kerja dalam organisasi tersebut (Gibson, et al, 2006: 188).

Desain organisasi telah menjadi inti kerja manajerial karena usaha-usaha sebelumnya untuk mengembangkan teori manajemen. Kepentingan keputusan desain setelah menstimulasi minat yang besar atas topik bahasan. Manajer dan pakar teori perilaku organisasi dan peneliti telah berkontribusi terhadap apa yang disebut teori perilaku organisasi dan peneliti telah berkontribusi terhadap apa yang disebut sebagai badan bacaan yang dapat dipertimbangkan. Manajer yang menghadapi perlunya mendesain struktur organisasi adalah pada posisi tidak kehilangan ide. Sangat berbeda, bahan desain organisasi telah mempunyai sejumlah ide yang menimbulkan konflik yakni bagaimana suatu organisasi di desain mengoptimalkan efektivitas (Gibson, et al, 2006:188). Daft (2005:15), menyatakan dimensi desain organisasi terdapat 2 (dua) tipe yaitu:

1. Dimensi Struktural yaitu dimensi yang menggambarkan karakteristik internal dari organisasi dan menciptakan suatu dasar untuk mengukur dan membandingkan organisasi.
2. Dimensi Kontekstual, yaitu dimensi yang menggambarkan keseluruhan dari suatu organisasi. Dimensi ini memperlihatkan susunan organisasi yang mempengaruhi dan membentuk suatu dimensi struktur organisasi yang mempengaruhi dan membentuk suatu dimensi struktural organisasi.

Tipe Kepribadian A dan B

Atkinson, et al (2005: 258) mendefinisikan kepribadian sebagai pola pikiran, emosi dan perilaku yang berbeda dan karakteristik yang menentukan gaya personal individu dan mempengaruhi interaksinya dengan lingkungan. Suryabrata (1995:260) menyatakan kepribadian merupakan pola yang relatif dari situasi hubungan antara pesan yang ditandai kehidupan manusia, kepribadian ini tidak dapat dipisahkan dari situasi hubungan individu dengan orang lain. Menurutnya tingkah laku yang bersifat sosial juga dapat dianggap sebagai kepribadian. Dari beberapa pengertian kepribadian dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan suatu pola yang mengatur tingkah laku individu yang bersifat cenderung menetap dalam kurun waktu yang relatif lama, bersifat unik, individual dan kompleks. Kepribadian adalah suatu organisasi yang dinamis di dalam diri seorang individu, dari sistem psikofisikanya yang menentukan suatu tanggapan yang bersifat unik terhadap lingkungannya (Robbin, 2006: 101). Selanjutnya membedakan tipe kepribadian menjadi 2 (dua), yaitu sebagai berikut:

1. Tipe Kepribadian A

Ciri-ciri orang yang memiliki tipe kepribadian A, yaitu:

- a. Selaluberggerak, berjalandanmakandengancepat
- b. Merasatidak sabardengannilai dimanakebanyakankesalahankejadianterjadi
- c. Berjuanguntukberpikiraumelakukandua halataulebihsecraterusmenerus
- d. Tidakdapatmengatasiwaktuuntukbersantai
- e. Terobsesi dengan angka-angka, kesuksesan di ukur dengan cara seberapa banyak hasil yang telah dicapai orang-orang pada tipe A dianggap lebih memiliki kecenderungan untuk mengalami tingkat Stres yang lebih tinggi, sebab mereka menempatkan diri mereka sendiri pada suatu tekanan waktu dengan menciptakan suatu batas waktu tertentu untuk kehidupan mereka. Hasilnya kepribadian ini menghasilkan beberapa karakteristik perilaku tertentu.

2. Tipe Kepribadian B

Kebalikan dari orang berkepribadian A adalah mempunyai tipe kepribadian B, ciri-ciri dari orang tipe B (Robbin, 2006:101), yaitu:

- a. Tidak pernah merasa tertekan dengan perasaan terburu-buru karena keterbatasan waktu, dengan ketidaksabaranyangselalumenyertai.
- b. Merasa tidak perlu memperlihatkan atau mendiskusikan keberhasilan mereka kecuali dalam keadaan yang terpaksa, karena adanya permintaan situasi yang ada.
- c. Bermain untuk bersenang-senang dan bersantai, dibandingkan memperlihatkan superioritas dengan pengorbananyangsepertiapaun.
- d. Dapat bersantai dan pamer asabersalah

Stres Kerja

Robbin (2006: 577) stres adalah suatu kondisi dinamis yang di dalamnya seorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya.

Dale dan Staudohar dalam Marendra (2009: 189), menyatakan stres kerja merupakan suatu tekanan yang dirasakan oleh seseorang yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang dimana tekanan ini disebabkan oleh lingkungan pekerjaan dimana individu tersebut berada. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stresors. Terdapat 2 (dua) sumber utama dari stres pada pegawai, yaitu faktor-faktor yang bersifat organisasi dan faktor-faktor yang bersifat non-organisasi atau non-pekerjaan. Menurut Luthans (2002: 176), penyebab terjadinya stres yang bersifat organisasi, salah satunya adalah struktur dalam organisasi yang terbentuk melalui desain organisasi yang ada, misalnya melalui formalisasi, konflik dalam hubungan antar pegawai, spesialis, sertal lingkungan yang kurang mendukung.

Robbin (2006: 579) hal lain dalam desain organisasi yang juga dapat menyebabkan stres antara lain adalah, level diferensiasi dalam perusahaan serta adanya sentralisasi yang menyebabkan pegawai tidak mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Sedangkan faktor yang bersifat non-organisasi, yaitu faktor individual, antara lain adalah tipe kepribadian pegawai. (Robbin, 2006 : 580). Tipe kepribadian yang cenderung mengalami stres kerja yang lebih tinggi adalah tipe kepribadian A. Individu tipe A lebih cepat untuk mengalami kemarahan yang apabila tidak dapat menangani hal tersebut, individu tersebut akan mengalami stres yang dapat menujuterjadinyam asal pada kesehatan Individu tersebut (Luthans, 2002: 402).

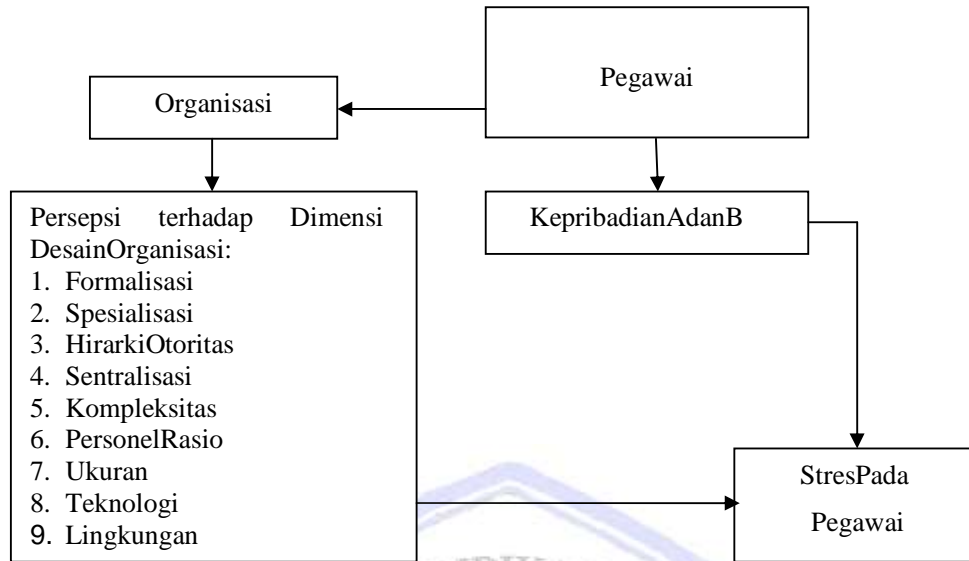
Penelitian Terdahulu

Sutanto dan Liliana, 2009, dalam penelitian yang berjudul: Pengaruh persepsi akan Dimensi Desain Organisasi dan Tipe Kepribadian Terhadap Tingkat Stres Karyawan PT. Internasional Deta Alfa Mandiri. Penelitian menggunakan metode analisis deskriptif serta regresi dan korelasi berganda dengan jumlah sampel yaitu 80 orang karyawan. Stres kerja dapat disebabkan oleh faktor-faktor organisasional maupun faktor-faktor non organisasional. Dimensi-dimensi desain organisasi memberikan pengaruh terhadap tingkat stres kerja. Hal ini terjadi disebabkan karena desain organisasi yang menentukan bagaimana suatu organisasi atau perusahaan menjalankan prosesnya. Salah satu faktor non organisasional yang dapat menyebabkan stres ialah tipe kepribadian dari karyawan. Di dalam penelitian ini akan diuji variabel-variabel desain organisasional dan tipe kepribadian yang mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan di dalam perusahaan. penelitian menyimpulkan bahwa persepsi karyawan terhadap dimensi-dimensi desain organisasional dan tipe kepribadian secara signifikan dan positif mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan. Dalam hal ini, beberapa dimensi tersebut ialah formalisasi-wewenang, spesialisasi, lingkungan, kerja-tipe kerja, sentralisasi-jumlah pekerja, sementaraitu tipe kepribadian merupakan faktor yang minor.

Sutarto, 2006, Universitas Kristen Setya Wacana Salatiga, Judul: Pengaruh Kepribadian Tipe A dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepribadian tipe A dan peran berpengaruh sekaligus terhadap stres kerja manajer madya. Alat ukur penelitian ini disusun dalam bentuk kuesioner yang mengacu pada kerangka Friedman dan Rosenman (1974) ada 3 (tiga) ciri kepribadian tipe A yang diukur melalui 18 item, yaitu: 1) orientasi perilaku tipe bersaing; 2) rasa terburu-buru dikejar waktu; dan 3) rasa permusuhan dan kemarahan. Teknik analisis data yaitu regresi dan korelasi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian A dan peran berpengaruh sekaligus terhadap stres kerja manajer madya, dimana pengaruh variabel kepribadian tipe A dan peran sekaligus sedangkan sisanya (66,8%) dipengaruhi oleh variabel lainnya. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa masing-masing variabel secara mandiri berpengaruh terhadap perubahan variabel stres kerja. Terakhir, dimensi beban peran dalam penelitian ini ternyata mempunyai pengaruh yang lebih besar dibanding dengan ketidaksiapan peran atau konflik peran.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pemikiran dibuat untuk mempermudah penelitian, sebagaimana uraian di sebelah ini, yaitu:



Gambar 2. Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis Penelitian ini, yaitu:

1. Desain organisasi, tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B diduga secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Manado.
2. Desain organisasi diduga berpengaruh terhadap stres kerja pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Manado.
3. Tipe kepribadian A diduga berpengaruh terhadap stres kerja pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Manado.
4. Tipe kepribadian B diduga berpengaruh terhadap stres kerja pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Manado.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado Jl. Mr. A.A. Maramis Km. 09 Paniki Bawah Manado, dengan waktu penelitian kurang lebih 3 (tiga) bulan yaitu dimulai pada 1 Februari sampai dengan 30 April 2013.

Data dan Sumber Data

1. Pengumpulan Data Primer

Data primer adalah hasil wawancara atau hasil pengisian angket oleh responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara membuat Kuesioner sebanyak 70 buah dan diberikan kepada pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado. Kuesioner yang digunakan memiliki 3 bagian yaitu:

- a. Kuesioner tipe kepribadian

Kuesioner ini berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan digunakan untuk menggali informasi tentang persepsi pegawai terhadap tipe kepribadian mereka apakah tergolong pada jenis atau tipe kepribadian A atau tipe kepribadian B. Untuk itu sebelum menyebarkan kuesioner stres kerja dan desain organisasi, maka sebelumnya disebarkan kuesioner tipe kepribadian. Hal ini dimaksudkan untuk memisahkan manayang cenderung pada tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B.

- b. Kuesioner dimensi desain organisasi

Kuesioner mengenai dimensi desain organisasi disusun berdasarkan aspek-aspek dimensi desain organisasi menurut Daft (2005: 143). Kuesioner ini berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan digunakan untuk menggali informasi tentang persepsi responden terhadap desain organisasi yang dibangun oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

- c. Kuesioner Stres kerja
Kuesioner mengenai Stres kerja disusun untuk mengetahui tanggapan pegawai terhadap dimensi organisasi yang dibangun perusahaan dengan asumsi bahwa pada saat seseorang merasa tertekan dengan desain organisasi yang dibangun oleh perusahaan tempatnya bekerja, maka orang tersebut akan mengalami Stres kerja.
2. Pengumpulan Data Sekunder
Data sekunder adalah data pendukung yang berupa laporan, berkas atau catatan yang dibuat oleh perusahaan. Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara mengajukan permohonan kepada pimpinan Balai Diklat Keagamaan Manado untuk mendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam memperdalam dan mempertajam analisis pembahasan hasil penelitian.

Populasi dan sampel

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian survey, di mana informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner (Singarimbun dan Effendi, 1989: 3). Adapun target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Balai Diklat Keagamaan Manado. Karakteristik populasi yang diteliti adalah pegawai yang memiliki masa kerja minimal 3 bulan, karena telah diasumsikan menjadi pegawai tetap dan telah melalui masa percobaan kerjanya.

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado yang berjumlah 70 orang yang terdiri dari 50 orang pegawai tetap dan 20 orang pegawai yang tidak tetap/kontrak. Adapun 70 orang pegawai yang dijadikan populasi merupakan pegawai pada tingkatan pegawai *cleaning service*, satpam, staf di setiap divisi atau departemen dan pejabat struktural dan fungsional.

2. Penetapan Sampel

Populasi yang berjumlah 70 orang ini maka sampel penelitian ditetapkan adalah berjumlah 70 orang pegawai. Artinya semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini, mereka yang dijadikan sampel dengan melihat dari aspek lamanya bekerja, umur, tingkat pendidikan dengan demikian maka pengambilan sampel ini semua pegawai yang ada di Balai Diklat Keagamaan Manado. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Suharsimi (2006: 145), jika populasi dibawah 100 maka semuanya dapat dijadikan sampel.

Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian ini yaitu 1 (satu) variabel dependen (variabel yang dipengaruhi/variabel terikat) dan 3 (tiga) variabel independen (variabel bebas). Variabel dependen adalah Tingkat Stres Pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado, sedangkan yang berperan sebagai variabel independen adalah faktor Desain Organisasi (X_1), Tipe Kepribadian A (X_2) dan Tipe Kepribadian B (X_3). Adapun definisi operasional masing-masing variabel adalah:

1. Desain Organisasi (X_1)

Desain organisasi adalah pengambilan keputusan manajerial yang menentukan struktur dan proses yang mengkoordinasikan dan mengendalikan pekerjaan organisasi. (Gibson et al, 2006 : 188).. Desain organisasi seperti : formalisasi, spesialisasi, Hierarchy Otoritas, kompleksitas, sentralisasi, profesionalisme, ukuran organisasi, lingkungan, teknologi organisasi, standarisasi. Menunjukkan pada prosedur yang di desain untuk membuat aktivitas organisasi menjadi teratur, dan hal ini secara otomatis akan memfasilitasi adanya koordinasi.

2. Tipe Kepribadian A (X_2)

Tipe kepribadian A adalah orang yang sangat kompetitif dan secara bertahap-tahap tampak diburu waktu, agresif dalam perjuangan bertahap-tahap untuk mencapai lebih banyak dalam waktu yang lebih sedikit (Robbin, 2006: 136).

3. Tipe Kepribadian B (X_3)

Tipe Kepribadian B adalah orang yang jarang didorong oleh keinginan untuk mendapatkan barang yang jumlahnya semakin meningkat atau berpartisipasi dalam semakin banyak rangkaian peristiwa tiada akhir dan dalam jumlah waktu yang semakin menurun (Robbin, 2006: 137).

4. Tingkat Stres Pegawai (Y)

Tingkat Stres Pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado adalah hasil pengukuran terhadap kondisi psikologis (aspek psikologis) pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado dalam melaksanakan uraian pekerjaannya. Kesionernya pada prinsipnya mengemban gkankuesioner dari Octavius Black dan Subastian Baile (2007:231).

Metode Analisis

Metode statistik yang digunakan untuk melihat faktor yang mempengaruhi stres kerja pegawai adalah digunakan metode analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh yang ada diantara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2005: 78). Hal ini dilakukan karena kita tahu bersama bahwa jumlah variabel bebasnya (*independent variabel*) lebih dari satu yaitu desain organisasi, tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B sedangkan variabel terikatnya (*dependent variabel*) hanya satu yaitu stres kerja pegawai. Adapun rumus umum dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana:

Y = stres kerja pegawai

a = Intersept

$\beta_{1,2,3}$ = Koefisien parameter variabel independen (Variabel bebas)

X_1 = Desain Organisasi

X_2 = Tipe Kepribadian A

X_3 = Tipe Kepribadian B

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan cara sebagai berikut yaitu uji keberartian koefisien (bi) dari masing-masing variabel bebas dilakukan dengan Uji-t (*t-student*), selanjutnya analisis simultan signifikan dari penelitian ini menggunakan uji-F. Mencari F_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% maka digunakan F_{tabel} sebagaimana terdapat dalam buku Sugiyono (2005: 109).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian untuk mencari hubungan antara desain organisasi, tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B terhadap stres kerja pegawai, sebagai mana urai di bawah ini:

Tabel 1 Analisis Pengaruh Antara Desain Organisasi (X_1), Tipe Kepribadian A (X_2), Tipe Kepribadian B (X_3) Terhadap Stres Kerja Pegawai (Y)

No	Uraian	Hasil Uji Statistik
1.	Korelasi Berganda (R)	0.78
2.	Determinan (R^2)	0.62
3.	Formula Regresi Berganda	$Y = 70.61 - 0.61X_1 + 0.84X_2 - 1.09X_3$
4.	Uji-F	15.26
5.	t-hitung Variabel Desain Organisasi (X_1)	-3.095
6.	t-hitung Variabel Tipe Kepribadian A (X_2)	2.238
7.	t-hitung Variabel Tipe Kepribadian B (X_3)	-2.068

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013.

Hasil olah data hubungan atau korelasi berganda antara desain organisasi, tipe kepribadian A, dan tipe kepribadian B terhadap stres kerja pegawai diperoleh hasil $(R) = 0.78$ hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang kuat antara desain organisasi, tipe kepribadian A, dan tipe kepribadian B terhadap stres kerja pegawai. Hasil determinasi berganda (R^2) 0.62 menunjukkan bahwa perubahan stres kerja pegawai dapat dijelaskan dengan desain organisasi, tipe kepribadian A, tipe kepribadian B sebesar 62%. Dengan Regresi berganda $Y = 70.61 - 0.61X_1 + 0.84X_2 - 1.09X_3$ menunjukkan bahwa desain organisasi dan tipe kepribadian B mempunyai pengaruh yang negatif sedangkan tipe kepribadian A mempunyai pengaruh yang positif. Hasil uji-F yaitu 15,26 dengan taraf signifikan 5% atau 0.05 dengan $k = 3$ dan $dk_{penyebut} = n - k - 1 = 32 - 3 - 1 =$

29) maka F -tabel = 2.934 sehingga jika dibandingkan dengan F -hitung maka $15,26 > 2.934$ jika F -hitung $> F$ -tabel maka menolak H_0 dan menerima H_1 artinya ada pengaruh yang signifikan antara desain organisasi, tipe kepribadian A, dan tipe kepribadian B terhadap stres kerja pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Manado.

Hasil olah data melihat signifikan pengaruh dari masing-masing variabel bebas (desain organisasi, tipe kepribadian A, dan Tipe kepribadian B) terhadap variabel terikat (stres kerja pegawai). maka hasil yang diperoleh, ialah:

1. Desain organisasi berpengaruh terhadap stres kerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado. Taraf signifikan 5% dan derajat bebas (db) = $n - 1 (32 - 1 = 31)$ diperoleh t -tabel = -2.039 sedangkan t -hitung = -3.095 persyaratan hipotesis hasil negatif dikatakan signifikan jika t -hitung $< t$ -tabel begitupun juga sebaliknya. Hasil penelitian menunjukkan $-3.09 < -2.039$ atau t -hitung $< t$ -tabel sehingga desain organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado.
2. Tipe kepribadian A berpengaruh terhadap stres kerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado. Taraf signifikan 5% dan derajat bebas (db) = $n - 1 (32 - 1 = 31)$ diperoleh t -tabel = 2.039 sedangkan t -hitung = 2.238 persyaratan hipotesis hasil positif dikatakan signifikan jika t -hitung $> t$ -tabel begitupun juga sebaliknya. Hasil penelitian menunjukkan $2.238 > 2.039$ atau t -hitung $> t$ -tabel sehingga Tipe kepribadian A berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado.
3. Tipe kepribadian B berpengaruh terhadap stres kerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado. Taraf signifikan 5% dan derajat bebas (db) = $n - 1 (32 - 1 = 31)$ diperoleh t -tabel = -2.039 sedangkan t -hitung = -2.068 persyaratan hipotesis hasil negatif dikatakan signifikan jika t -hitung $< t$ -tabel begitupun juga sebaliknya. Hasil penelitian menunjukkan $-2.068 < -2.039$ atau t -hitung $< t$ -tabel sehingga Tipe kepribadian B berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado.

Pembahasan

Aspek variabel desain organisasi dari kuesioner diperoleh hasil yang paling rendah adalah kriteria sangat kurang, kurang, cukup kurang dan sangat kurang. Dari aspek desain organisasi dominan pada aspek kurang. Ada beberapa permasalahan yang muncul dimana jumlah Diklat dengan jumlah pegawai tidak proporsional, karena Diklatnya banyak panitianya sedikit, sehingga seringkali tumpang tindih pekerjaan. Di Balai Diklat pola administrasinya sangat rumit mulai dari persiapan, pelaksanaan, sampai pada tahap evaluasi keiklantan semuanya harus dibuat laporan.

Aspek variabel tipe kepribadian A semakin besar nilai positif yang diperoleh maka akan semakin jelas tipe kepribadian yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Jika di olah datanya angka yang diperoleh dari tipe ini adalah berbentuk angka yang positif bukan negative. Tipe kepribadian A secara psikologis sangat terbebani dalam melaksanakan pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang diberikan selaludiinginkan untuk cepat diselesaikan. Jika belum selesai pegawai tersebut merasa hantui irasabersalah atau belum puas.

Aspek variabel tipe kepribadian B dengan menggunakan kuesioner ini maka nilai yang harus diperoleh sifatnya bilangan negatif. Semakin kecil angka yang diperoleh maka semakin melekat sifat tipe kepribadian B dari pegawai yang bersangkutan. Pada tipe ini pegawai terlihat santai tidak merasa terbebani dengan pekerjaan sehingga rentan untuk stres masih sangat kurang. Perasaan-perasaan tidak merasa terbebani tidak akan mudah stres dalam bekerja.

Tingkat stres pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado secara umum terlihat stres dan bahkan ada beberapa orang pegawai yang sangat stres. Hal ini disebabkan karena polakerjaya yang tidak terkoordinasi dengan baik, disamping itu membuat administrasi pendidikan dan pelatihan (Diklat) cukup banyak, disamping itu masih banyak tugas-tugas lain yang belum dikerjakan oleh pegawai tersebut.

Hubungan atau korelasi antara desain organisasi dengan stres kerja pegawai dominan pada kriteria cukup. Dari formula regresi diperoleh hasil bahwa desain organisasi berpengaruh negatif terhadap stres kerja pegawai. Artinya jika desain organisasi baik maka akan mengurangi rentan pegawai untuk stres berat. Pelibatan tersebut maka pegawai merasa dihargai dan adengan baik dan tidak mudah stres.

Hubungan atau korelasi sederhana antara tipe kepribadian A dengan stres kerja pegawai yaitu cukup kuat. Sedangkan dari analisis regresi sederhana diperoleh hasil bahwa tipe kepribadian A berpengaruh positif terhadap tingkat stres pegawai. Jika semakin bertipe kepribadian A maka semakin rentan untuk mendapatkan lesaikan secepat mungkin pekerjaan-pekerjaan kantor. Jika tidak dapat bekerja sesuai dengan keinginan maka akan merasa terbebani dengan pekerjaan.

Pengaruh Tipe kepribadian B terhadap stres kerja pegawai dilihat dari aspek korelasi sederhana cukup kuat. Sedangkan formula regresinya yaitu bernilai negatif artinya jika semakin mempunyai tipe kepribadian B maka rentan terhadap stres semakin berkurang. Tipe kepribadian B ini bekerja dengan lamban, bicara dan teratur dan santai, sabar dan memiliki daya saing yang rendah sehingga tipe kepribadian B ini tidak terburu-buru dengan waktu dan target-target yang telah ditetapkan oleh Kantor.

Hasil penelitian menunjukkan secara simultan atau berganda hubungan antara desain organisasi, tipe kepribadian A, tipe kepribadian B terhadap stres kerja pegawai dianggap kuat. Sedangkan formula regresi berganda yang mempunyai pengaruh negatif yaitu desain organisasi, dan tipe kepribadian B, sedangkan tipe kepribadian A mempunyai hubungan yang positif terhadap stres kerja pegawai kantor. Jadi secara umum ada pengaruh antara desain organisasi, tipe kepribadian A dan B terhadap stres kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado. Dimana yang paling dominan pengaruhnya adalah tipe kepribadian B.

Sutanto dan Liliana (2009) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh persepsi akan Dimensi Desain Organisasi dan Tipe Kepribadian Terhadap Tingkat Stres Karyawan PT. Internasional Deta Alfa Mandiri. Penelitian menggunakan metode analisis deskriptif serta regresi dan korelasi berganda dengan jumlah sampel yaitu 80 orang karyawan. Stres kerja dapat disebabkan oleh faktor-faktor organisasional maupun faktor-faktor non organisasional. Dimensi-dimensi desain organisasi memberikan pengaruh terhadap tingkat stres kerja. Hal ini terjadi disebabkan karena desain organisasi yang menentukan bagaimana suatu organisasi atau perusahaan menjalankan prosesnya. Salah satu faktor non organisasional yang dapat menyebabkan stres ialah tipe kepribadian dari karyawan. Di dalam penelitian ini akan diuji variabel-variabel desain organisasional dan tipe kepribadian yang mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan di dalam perusahaan. Penelitian menyimpulkan bahwa persepsi karyawan terhadap dimensi-dimensi desain organisasional dan tipe kepribadian secara signifikan dan positif mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan. Dalam hal ini, beberapa dimensi tersebut ialah formalisasi-wewenang, spesialisasi, lingkungan, kerja-tipe kerja, sentralisasi-jumlah pekerja, sementar itu tipe kepribadian merupakan faktor yang minor.

Penelitian Sutanto dan Liliana (2009) menunjukkan bahwa masing-masing variabel secara mandiri berpengaruh terhadap perubahan variabel stres kerja. Terakhir, dimensi beban peran dalam penelitian ini ternyata mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan ketidakjelasan peran ataupun konflik peran. Hal ini searah dengan penelitian ini, dimana desain organisasi, tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B berpengaruh terhadap stres kerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado. Terlihat bahwa metode pengolahan datanya sama yaitu regresi dan korelasi berganda, serta indikator-indikator yang dikembangkan berkaitan dengan desain organisasi hampir sama dengan penelitian ini. Konsep indikator desain organisasi mengacu pada teori yang dikembangkan oleh Daft (2005: 15). Desain organisasinya yaitu formalisasi, spesialisasi, Hierarki Otoritas, kompleksitas, sentralisasi, profesionalisme, ukuran organisasi, lingkungan, teknologi organisasi, standarisasi.

Penelitian terdahulu Sutarto (2006) menunjukkan ada pengaruh positif tipe kepribadian A terhadap stres kerja manajer madya. Hal ini searah dengan penelitian ini yang menunjukkan bahwa tipe kepribadian A berpengaruh positif terhadap stres kerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado. Persamaannya terlihat dari penetapan variabel bebasnya yaitu tipe kepribadian B dan stres kerja pegawai merupakan variabel terikat. Hal ini menunjukkan jika pegawai tersebut semakin mendaki tipe kepribadian A maka sangat rentan terjadinya stres kerja pegawai.

Robbin (2006: 204) menjelaskan bahwa dalam menjalankan pekerjaannya, pegawai dapat mengalami tekanan atau stres yang dinamakan stres kerja, salah satu penyebab potensial dari terjadinya stres adalah faktor organisasi di mana pegawai itu bekerja. Dalam hal ini organisasi yang menyebabkan stres adalah lingkungan kerjanya yang dibentuk oleh suatu desain tertentu. Sebuah organisasi terdiri dari dua macam dimensi desain, yaitu dimensi struktural dan dimensi kontekstual. Robbin (2006: 206). Dalam mengevaluasi sebuah organisasi, kedua macam dimensi desain dalam organisasi itu harus diteliti, karena keduanya saling bergantung satu dengan yang lainnya.

Luthans (2002: 400), menyatakan bahwa salah satu penyebab stres adalah dimensi desain organisasi yaitu lingkungan perusahaan tempat bekerja yang tidak dapat diabaikan oleh manajemen perusahaan. Meskipun sebenarnya perusahaan telah membangun suatu lingkungan yang baik dalam persepsi karyawannya, namun ternyata lingkungan ini tetap menimbulkan tingkat stres dalam diri karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh kondisi diri karyawan yang tidak terlalu berharap untuk diperhatikan oleh perusahaan. Selain itu, jumlah karyawan dalam satu ruangan yang sama turut memberikan peranan dalam tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Hal ini berhubungan dengan kenyamanan seseorang saat bekerja. Tipe kepribadian yang paling memiliki

kecenderungan untuk mengalami tingkat stres yang tinggi pada karyawan di perusahaan ini adalah tipe kepribadian A. Hal ini disebabkan oleh sifat alami dari orang-orang tersebut yang menempatkan dirinya pada situasi dan kondisi yang dibatasi oleh waktu, yang memberikan tambahan tekanan pada diri mereka sendiri.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Desain organisasi, tipe kepribadian A, dan tipe kepribadian B secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado.
2. Desain organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado.
3. Tipe kepribadian A berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado.
4. Tipe kepribadian B berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Manado.

Saran

1. Desain organisasi sebaiknya mengikuti standar operasional prosedur, seperti menempatkan pegawai yang kompeten, serta selalu memberikan bimbingan yang baik terhadap bawahan. Bimbingan langsung atasan terhadap bawahan berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi dari masing-masing pegawai, sehingga apa yang akan dikerjakan sesuai dengan yang dibutuhkan.
2. Pembagian tugas dan prosedur kerja sebaiknya diperjelas, serta selalu melakukan pengawasan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi sampai pada pembuatan laporan kegiatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Attkinson M, Arthur N, Michal 2005. *Human Resource Manajemen*. Parr. Hall. Terjemahan dari Maghdalena. Andi Pustaka, Yogyakarta.
- Black Oktavianus dan Sebastian Bailey. 2007. *The Mind Gym*. Cetakan Pertama. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Daft Richard L. 2005. *Organization Management and Industrial Relations*. Prentice-Hall, Inc: New Jersey.
- Sutanto Eddy M. dan Liliana Djohan. 2009. *Pengaruh persepsi akan Dimensi Desain Organisasi dan Tipe Kepribadian Terhadap Tingkat Stres Karyawan PT*. *Internasional Deta Alfa Mandiri*. Jurnal Universitas Kristen Petra Surabaya. www.skripsianisi@yahoo.com. Diunggah tanggal 10 Januari 2013. Hal. 24.
- Gibson L. James, John M. Ivancevich, James H. Donnelly Jr. 2006. *Organisasi; Perilaku Struktur, dan Proses*. Edisi Kedelapan Jilid I dan II. Binarupa Aksara. Jakarta Barat.
- Luthans Fred. 2002. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill: New York.
- Marendra. 2009. *Pengantar Psikologis*. <http://www.akuingsukses.com/17-tips-m0engatasi-stres-dalam-hidup-dan-di-tempat-kerja/>. Diunggah tanggal 10 Januari 2013. Hal. 4.
- Robbin Stephen P. 2006. *Organizational Behavior*. Edisi Pertama. Printice Hall: New Jersey.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Cahaya Alfabeta, Bandung.
- Singarimbun, M dan Effendi S. 1995. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES Jakarta <http://www.dushkin.com/connectext/psy/ch12/survey12b>. Diunggah tanggal 12 Jan 2013 hal 135.
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Rosda Karya. Bandung
- Suryabrata. 1995. *Pengantar Manajemen SDM*. Edisi Dua. Penerbit Gemar Membaca. Yogyakarta.
- Sutarto Wijoho. 2006. *Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya*. Jurnal Universitas Kristen Setya Wacana Salatiga. *Insan* vol. 8. No. 3, Desember 2006 hal. 196 www.journalaidilgunadharma@yahoo.com. Diunggah tanggal 08 Januari 2013 hal 188.