

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen Stres

Istilah manajemen stres merujuk pada identifikasi dan analisis terhadap permasalahan yang terkait dengan stres dan aplikasi berbagai alat terapeutik untuk mengubah sumber stres atau pengalaman stres (Cotton dalam Intan 2012). Berbeda dengan Cotton, Smith (dalam Riskha 2012) mendefinisikan manajemen stres sebagai suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mengantisipasi, mencegah, mengelola dan memulihkan diri dari stres yang dirasakan karena adanya ancaman dan ketidakmampuan dalam coping yang dilakukan.

Hal senada juga diungkapkan oleh Margiati (1999) bahwa manajemen stres adalah membuat perubahan dalam cara anda berpikir dan merasa, dalam cara anda berperilaku, dan sangat mungkin dalam lingkungan anda. Fadli (dalam Arum 2006) menambahkan bahwa manajemen stres juga sebagai kecakapan menghadapi tantangan dengan cara mengendalikan tanggapan secara proporsional.

Munandar (2001) mendefinisikan manajemen stres sebagai usaha untuk mencegah timbulnya stres, meningkatkan ambang stres dari individu dan menampung akibat fisiologikal dari stress. Menurut Munandar, ada beberapa teknik yang digunakan dalam manajemen stres yaitu:

1. Kerekayasaan Organisasi

Melalui analisis kerja dan kerekayasaan metode dapat dirancang pola pekerjaan baru bagi pekerjaan yang dirasakan memiliki beban berlebihan. Secara kuantitatif, banyaknya kegiatan dapat dikurangi, misalnya dengan penambahan tenaga kerja, sedangkan secara kualitatif dapat dikurangi derajat kemajemukan keterampilan yang diperlukan dan dapat dikurangi tanggung jawabnya juga. Sebaliknya bagi pekerjaan dengan beban terlalu sedikit dapat dilakukan perluasan pekerjaan (*job enlargement*) dan pemerayaan pekerjaan (*job enrichment*). Dapat pula dilakukan strategi yang diajukan oleh Everly dan Girdano yaitu sasaran berdasarkan kerja (*work by-Objectives*) dan manajemen waktu (*time manegement*) yang khusus berlaku untuk para manajer menengah keatas.

Sasaran berdasarkan Kerja (SbK) ini merupakan salah satu teknik yang termasuk dalam jenis manajemen berdasarkan sasaran (*Manajemen by Objectives*). SbK terdiri dari 4 langkah yaitu:

- a. Menetapkan sasaran realistik bagi satuan kerjanya, yang dapat dicapai dalam waktu yang dimiliki.
- b. Merancang perangkat perencanaan, tindakan atau metode untuk dapat mencapai sasaran.
- c. Menciptakan strategi untuk dapat mengukur keberhasilannya mencapai sasaran-sasaran pada akhir suatu periode tertentu.

d. Pada akhir waktu yang sudah ditentukan mengukur keberhasilan mencapai sasaran-sasarannya. Manajemen waktu (MW) memiliki tiga tahap, yaitu:

1) Analisis waktu

Analisis waktu mencakup penaksiran, penyusunan prioritas, dan penjadwalan waktu dalam kaitan dengan tuntutan waktu terhadap pekerjaan. Berdasarkan rencana kerja yang dibuat pada SbK dihitung waktu yang diperlukan untuk melaksanakan rencana kerja tersebut. Waktu yang diperlukan kemudian disesuaikan dengan waktu yang tersedia, sedemikian rupa sehingga tugas-tugas dapat diselesaikan sesuai dengan urutan kepentingannya dalam waktu yang tersedia.

2) Strategi untuk mengorganisasi

Tahap kedua ialah pelaksanaan strategi untuk mengatur beban kerja. Manajer membagi tugas, mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab.

3) Strategi untuk *follow up*

Follow up mencakup penaksiran teratur tentang efisiensi dari analisis waktu dan tahap-tahap pengaturan berikutnya. Dengan follow up diperoleh peluang untuk menyesuaikan strategi-strategi yang cocok antara kepribadian manajer dengan pekerjaannya. SbK dan MW khususnya dapat dilakukan untuk

pekerjaan-pekerjaan yang dirasakan memiliki beban berlebihan.

2. Kerekayasaan Kepribadian

Strategi yang digunakan dalam kerekayasaan kepribadian ialah upaya untuk menimbulkan perubahan-perubahan dalam kepribadian individu agar dapat dicegah timbulnya stres dan agar ambang stres dapat ditingkatkan. Perubahan-perubahan yang dituju ialah perubahan dalam hal pengetahuan, kecakapan, keterampilan dan nilai-nilai yang mempengaruhi persepsi dan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Program pelatihan keterampilan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja sehingga timbul rasa percaya diri akan kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaannya. Jika tenaga kerja telah mengalami stres, serta stres berakibat tegangannya kesehatan mentalnya, maka psikoterapi dapat diberikan agar ia dapat berfungsi optimal kembali.

3. Teknik Penenangan pikiran

Tujuan teknik-teknik penenangan pikiran ialah untuk mengurangi kegiatan pikiran, yaitu proses berpikir dalam bentuk merencana, mengingat, berkhayal, menalar yang secara bersinambung kita lakukan dalam keadaan bangun, dalam keadaan sadar. Jika berhasil mengurangi kegiatan pikiran, rasa cemas dan khawatir akan berkurang, kesigapan umum (*general arousal*) untuk beraksi akan berkurang, sehingga pikiran menjadi tenang, stres berkurang. Teknik-teknik penenang

pikiran meliputi: meditasi, pelatihan relaksasi autogenik, dan pelatihan relaksasi neuromuscular.

a. Meditasi

Meditasi dapat dianggap sebagai teknik, dapat pula dianggap sebagai suatu keadaan pikiran (*mind*), keadaan mental. Berbagai teknik seperti yoga, berfikir, relaksasi progresif, dapat menuju tercapainya keadaan mental tersebut. konsentrasi merupakan aspek utama dari teknik-teknik meditasi.

Penelitian menunjukkan bahwa selama meditasi aktivitas dari kebanyakan sistem fisik berkurang. Meditasi menyebabkan adanya relaksasi fisik. Pada saat yang sama meditator mengendalikan secara penuh penghayatannya dan mengendalikan emosi, perasaan dan ingatan. Pikiran menjadi tenang, badan berada dalam keseimbangan.

b. Pelatihan Relaksasi Autogenik

Relaksasi autogenik adalah relaksasi yang ditimbulkan sendiri (auto-genis = ditimbulkan sendiri). Teknik ini berpusat pada gambaran-gambaran berperasaan tertentu yang dihayati bersama dengan terjadinya peristiwa tertentu yang kemudian terkait kuat dalam ingatan, sehingga timbulnya kenangan tentang peristiwa akan menimbulkan pula penghayatan dari gambaran perasaan yang sama. Pelatihan relaksasi autogenik berusaha mengaitkan penghayatan yang menenangkan dengan peristiwa yang

menimbulkan ketegangan, sehingga badan kita terkondisi untuk memberikan penghayatan yang tetap menenangkan meskipun menghadapi peristiwa yang sebelumnya menimbulkan ketegangan.

c. Pelatihan Relaksasi Neuromuscular

Pelatihan relaksasi neuromuscular adalah satu program yang terdiri dari latihan-latihan sistematis yang melatih otot dan komponen-komponen sistem saraf yang mengendalikan aktivitas otot. Sasarannya ialah mengurangi ketegangan dalam otot. Karena otot merupakan bagian yang begitu besar dari badan kita, maka pengurangan ketegangan pada otot berarti pengurangan ketegangan yang nyata dari seluruh badan kita. Individu diajari untuk secara sadar mampu merelaksasikan otot sesuai dengan kemauannya setiap saat.

4. Teknik Penenangan Melalui Aktivitas Fisik

Tujuan utama penggunaan teknik penenangan melalui aktivitas fisik ialah untuk menghamburkan atau untuk menggunakan sampai habis hasil-hasil stres yang diproduksi oleh ketakutan dan ancaman, atau yang mengubah sistem hormon dan saraf kita kedalam sikap mempertahankan. Kita dapat melakukan aktivitas fisik sebelum dan sesudah stres. Kita semua merasakan bahwa, dalam menghadapi situasi yang kita rasakan sebagai penuh stres, timbul satu kesigapan umum untuk melakukan sesuatu, timbul tambahan tenaga (untuk 'melarikan diri' atau untuk 'melawan') yang timbul sebagai akibat perubahan-

perubahan dalam sistem hormon dan sistem saraf kita. Aktivitas yang sesuai dalam hal ini ialah latihan keseluruhan badan, seperti berenang, lari, menari, bersepeda atau olahraga lain selama kurang lebih satu jam.

Menurut Everly dan Girdano latihan fisik dapat paling baik manfaatnya jika dilakukan dalam beberapa jam setelah timbulnya stres, tetapi setiap saat dalam 24 jam masih akan tetap dapat menolong. Aktivitas fisik dapat juga dilakukan sebelum stres timbul. Aktivitas fisik memiliki sifat preventif (penghindaran). Selama melakukan aktivitas fisik seluruh sistem badan dirangsang untuk beraksi, bergerak. Setelah kegiatan, sistem-sistemnya memantul dengan cara makin melambat (*by slowing down*), dengan demikian mendorong ke relaksasi dan ketenangan. Kurang lebih 90 menit setelah latihan fisik yang baik, timbul rasa dari relaksasi yang mendalam. Relaksasi setelah latihan fisik membawa serta sesuatu rasa 'dingin-tenang' (*imperturbability*), satu reaktivitas terhadap lingkungan yang lebih rendah yang membantu orang, yang secara kronis melakukan latihan-latihan fisik, untuk bereaksi lebih sesuai terhadap rangsangan. Keadaan ini membuat orang melangkah lebih ringan, bersikap lebih positif dan lebih sulit untuk menjadi jengkel.

Senada dengan Munandar, Robbins (2002) mengemukakan bahwa ada dua cara dalam mengelola stres kerja, yaitu:

1. Pendekatan Individual

Seorang karyawan dapat memikul tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stresnya. Strategi individu yang telah terbukti efektif mencakup pelaksanaan teknik-teknik manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, pelatihan pengenduran (relaksasi) dan perluasan jaringan dukungan sosial.

2. Pendekatan Organisasional

Beberapa faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas dan peran serta struktur organisasi telah dikendalikan oleh manajemen. Dengan demikian, faktor-faktor ini dapat dimodifikasi atau diubah. Strategi yang mungkin diinginkan oleh manajemen untuk dipertimbangkan antara lain perbaikan seleksi personil dan penempatan kerja, penggunaan penetapan tujuan yang realistis, perancangan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan komunikasi organisasi dan penegakan program kesejahteraan korporasi.

Sedangkan menurut Yusuf (2004) pengelolaan stres disebut juga dengan istilah *coping*. *Coping* adalah proses mengelola tuntutan (*internal atau eksternal*) yang ditaksir sebagai beban karena diluar kemampuan diri individu. *Coping* terdiri atas upaya-upaya yang berorientasi kegiatan dan intrapsikis untuk mengelola tuntutan internal atau eksternal dan konflik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *coping* sebagai upaya mereduksi atau mengatasi stres adalah dukungan sosial dan

kepribadian. Karena dukungan sosial dapat diartikan sebagai pemberian bantuan atau pertolongan terhadap seseorang yang mengalami stres dari orang lain yang memiliki hubungan dekat. Sedangkan kepribadian seseorang tersebut juga sangat berpengaruh dalam upaya *coping* ini. Karena setiap individu mempunyai tipe dan karakteristik berbeda-beda.

B. Pengertian Kepribadian

Menurut Kartono (1971), kata kepribadian (*personality*) berasal dari bahasa latin *persona* yang artinya kedok atau topeng. Topeng ini biasanya digunakan oleh pemain teater Yunani untuk memerankan satu bentuk tingkah laku dan karakter tertentu. *Personality* juga berasal dari *personare* yang artinya menembus, maksudnya dengan menggunakan topeng dapat menembus keluar untuk mengekspresikan satu bentuk tingkah laku tertentu. Pesona merupakan gambaran salah satu bentuk atau tipe individu tertentu.

Jung (dalam Kartono 1971) menyatakan pesona itu merupakan topeng bagi individu sepanjang hidupnya yang berfungsi sebagai benteng pelindung untuk menutupi dan melindungi diri sendiri agar mempunyai penampilan yang menyenangkan dan lebih baik.

Allport (dalam Suryabrata 1986) mengemukakan bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis dan sistem psikofisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas. Kepribadian juga merupakan sesuatu yang terdapat dalam diri individu yang membimbing dan memberi arahan pada tingkah laku individu.

Atkinson dkk (2008) mendefinisikan kepribadian sebagai pola pikiran, emosi dan perilaku yang berbeda dan karakteristik yang menentukan gaya personal individu dan mempengaruhi interaksinya dengan lingkungan.

Sullivan (dalam Suryabrata 1986) menyatakan kepribadian merupakan pola yang relative 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.

Sedangkan pengertian kepribadian tipe A dan B pertama kali diperkenalkan oleh Friedman dan Ray Rosenman. Mereka menyimpulkan bahwa orang yang mempunyai kepribadian tipe A sangat kompetitif dan berorientasi pada pencapaian, merasa waktu selalu mendesak, sulit untuk bersantai dan menjadi tidak sabar dan marah jika berhadapan dengan keterlambatan atau dengan orang yang dipandang tidak kompeten. Walaupun tampak dari luar tipe A sebagai orang yang percaya diri, namun mereka cenderung mempunyai perasaan keraguan diri yang terus-menerus dan itu memaksa mereka untuk mencapai lebih banyak dan lebih banyak lagi dalam waktu yang lebih cepat.

Sedangkan menurut Friedman dan Roseman (dalam Vicentia 2009), kepribadian tipe A mempunyai ciri-ciri kompetitif yang kuat dalam pencapaian suatu tujuan, memiliki perasaan yang berlebihan akan pentingnya waktu, cenderung bekerja keras pada tugas-tugas yang merupakan tantangan bagi mereka, adanya kecenderungan untuk agresif dan sikap permusuhan

dalam perilaku interpersonal. Sedangkan tipe B memiliki ciri yang berlawanan dengan tipe A yaitu kurang kompetitif dan cenderung lebih santai (*easygoing*).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa gambaran khas kepribadian tipe A adalah individu yang ambisius, memiliki keinginan untuk berkompetisi yang tinggi, serius, tidak sabaran, mudah marah, serta rentan terhadap stres, sedangkan individu dengan tipe kepribadian B adalah individu yang *easy going*, santai, kurang memperhatikan waktu, dan tidak senang bersaing.

C. Ciri – Ciri Kepribadian A dan B

1. Kepribadian A

Menurut Hurlock (1992), orang-orang yang mempunyai tipe kepribadian A memperlihatkan kecenderungan agresif, cepat bosan, bicara dan berjalan dengan cepat, mempunyai persaingan yang tinggi, suka menyela pembicaraan orang lain yang ambisius. Sedangkan tipe kepribadian B menunjukkan karakteristik bersikap tenang, santai, tidak terlalu memaksa diri dalam bekerja, tidak suka bersaing dan lebih bisa memahami orang lain (Jayalangkara 1999).

Keiv & Kohan (dalam Baskorowati 1987) menggambarkan tipe A sebagai individu yang mempunyai derajat dan ambisi yang tinggi, dorongan yang kuat untuk mencapai hasil dan penghargaan kompetitif serta agresif, mempunyai kompulsif untuk bekerja berlebihan.

Frieldman dan Rosenman (dalam Atkinson 1987) menyebutkan ciri-ciri tipe kepribadian A adalah sebagai berikut:

- a. Memikirkan dan melakukan dua hal sekaligus.
- b. Menjadwalkan semakin banyak aktivitas dalam waktu yang semakin sempit.
- c. Tidak memperlihatkan atau tidak tertarik terhadap lingkungan atau keindahan.
- d. Menyuruh orang lain berbicara dengan cepat.
- e. Sangat tidak sabar jika harus mengantri atau menyetir mobil dibelakang kendaraan yang jalannya lambat.
- f. Selalu menggerakkan tangan ketika berbicara.
- g. Sering menggoyang-goyangkan kaki dan mengetuk-ngetukkan jari.
- h. Pola bicara yang eksplosif dan sering berbicara cabul menjadikan selalu datang tepat waktu sebagai pemujaan.
- i. Sulit untuk duduk saja tanpa melakukan apapun.
- j. Bila bermain ingin selalu menang, walaupun bermain dengan anak-anak.
- k. Menilai kesuksesan diri sendiri dan orang lain dengan membandingkan jumlah (jumlah pasien yang datang, artikel yang ditulis dan sebagainya).
- l. Bila bicara sering membasahi bibir, mengangguk-anggukkan kepala. menggenggam tangan, memukul meja atau menghela nafas.

- m. Tidak sabar melihat orang lain mengerjakan hal-hal yang menurut anda dapat dilakukan lebih cepat dan baik.
- n. Suka mengedip-ngedipkan mata atau menaikkan alis.

Friedman (1974) menyebutkan individu yang mempunyai kepribadian tipe A mempunyai ciri-ciri seperti berikut:

- a. Gaya bicara tajam dan sangat agresif.
- b. Selalu makan, berbicara dan berjalan cepat.
- c. Tidak sabar terhadap orang yang lamban, suka memotong pembicaraan orang lain.
- d. Sering mengerjakan banyak hal dalam waktu yang bersamaan (*polyphasic*).
- e. Egois, hanya tertarik pada pembicaraan yang berhubungan dengan dirinya dan mencoba mengarahkan pembicaraan sesuai dengan kehendaknya.
- f. Merasa bersalah bila santai dan sulit tenang setelah selesai bekerja, mengarah pada hal-hal yang sepatutnya dihargai.
- g. Tidak ada perhatian dan tidak bisa mengingat rincian suatu ruang bila disaingi tipe A lainnya akan terjadi keributan.
- h. Percaya bahwa keberhasilan dicapai dengan mengerjakan segala sesuatu lebih cepat, sehingga ia terus bekerja dengan cepat.

Ciri-ciri yang dapat dipakai sebagai tolok ukur untuk mengungkap seseorang masuk dalam indikasi kepribadian tipe A menurut Bortner (dalam Nugroho 1995) adalah sebagai berikut:

- a. Tidak pernah terlambat, adalah tindakan dari individu tipe A untuk selalu tepat waktu.
- b. Sikap kompetitif, yaitu sikap dari individu tipe A yang selalu berusaha untuk bersaing meraih prestasi.
- c. Tergesa-gesa, individu tipe A selalu berusaha untuk segera menyelesaikan suatu masalah dengan cepat karena selalu merasa dikejar-kejar oleh waktu.
- d. Tidak sabar menunggu, dalam segala hal. Individu tipe A mempunyai sifat tidak sabar untuk menunggu.
- e. Antisipasi terhadap masalah, individu tipe A mampu menghadapi orang lain dengan baik dan penuh perhatian.
- f. Pergaulan, individu tipe A selalu berusaha untuk memperluas pergaulannya karena itu akan menambah pengetahuan. sehingga dapat mengungguli orang lain yang dianggap sebagai saingannya.
- g. Berusaha mengerjakan semua pekerjaan sekaligus, individu tipe A berusaha untuk mengerjakan semua tugas yang diberikan kepadanya dalam satu waktu dan tidak berpikir untuk pekerjaan selanjutnya.
- h. Empati, individu tipe A selalu berusaha untuk melakukan empati.
- i. Rekognisi, individu tipe A selalu berusaha untuk mengenal dan dikenal orang lain.
- j. Mengerjakan tugas dengan cepat, individu tipe A selalu bekerja dan bertindak dengan cepat.

- k. Serius mengerjakan tugas, dalam melakukan suatu tugas yang dihadapinya selalu serius dan sungguh-sungguh.
 - l. Ambisius, individu tipe A sangat ambisius sehingga tidak mudah puas terhadap apa yang diperolehnya.
 - m. Ekspresif, individu tipe A selalu mengekspresikan apa yang dirasakannya pada orang lain. Minat diluar pekerjaan, individu tipe A memiliki minat diluar pekerjaan utamanya.
2. Kepribadian B

Kepribadian B digambarkan sebagai individu yang santai Arnold dan Friedman (dalam Friedman, 1974). Tipe B cenderung mempunyai perasaan yang tertekan. Bekerja dengan lamban, bicara dengan teratur dan santai, sabar dan memiliki daya saing yang rendah.

Friedman dan Rosenman (dalam Atkinson 1987) menyebutkan ciri-ciri tipe kepribadian B adalah sebagai berikut:

- a. Lebih mampu bersantai tanpa merasa bersalah.
- b. Bekerja tanpa melihat nafsu, tidak harus tergesa-gesa yang menyebabkan ketidaksabaran dan tidak mudah marah.

Friedman (1974) menyebutkan individu yang mempunyai tipe kepribadian B mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Gaya bicara lamban dan santai.
- b. Bicara dan berjalan dengan santai.
- c. Sabar mengerjakan sesuatu pekerjaan satu persatu.
- d. Lebih bisa memahami orang lain.

- e. Bisa santai setelah selesai bekerja.
- f. Mengarah pada hal-hal yang memang patut dihargai.
- g. Selalu mengerjakan sesuatu tanpa memaksakan diri.
- h. Melakukan permainan untuk kesenangan, bukan kemenangan.
- i. Sulit untuk terus terang kerana takut menyakiti hati orang lain.

Sedangkan ciri-ciri individu dengan kepribadian tipe B menurut Bortner (dalam Vicentia 2003) adalah:

- a. Kurang memperhatikan pentingnya waktu.
- b. Kurang memiliki sikap berkompetitif, individu kurang menyukai persaingan.
- c. Bersikap santai, individu selalu bersikap santai dalam situasi apapun.
- d. Sabar, individu cenderung bersikap sabar dalam menghadapi situasi.
- e. Kurang mampu menghadapi orang lain.
- f. Kurang mampu untuk bergaul.
- g. Mengerjakan tugas satu per satu, individu akan berusaha untuk menyelesaikan tugasnya satu per satu.
- h. Kurang empati.
- i. Cenderung untuk menutup diri sehingga kurang dikenal dan mengenal orang lain.
- j. Lebih santai dalam melaksanakan tugas.
- k. Kurang serius dan sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas.
- l. Kurang memiliki keberanian untuk mengemukakan perasaannya.
- m. Tidak memiliki minat di luar pekerjaannya.

Berdasarkan pada uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa ciri seorang dengan kepribadian A adalah memiliki sikap kompetitif yang tinggi, serius dalam mengerjakan tugas, mengerjakan tugas dengan cepat, selalu terpacu dengan waktu, tidak sabar menunggu, rentan terhadap stres, sering tergesa-gesa, agresif, mau menentang terhadap yang lain untuk mendapatkan apa yg diinginkan, terburu-buru dalam menentukan sesuatu, asertif, perfeksionis, polyphasic, ambisius, dan memiliki standart yang sangat tinggi terhadap dirinya sendiri. Sedangkan ciri-ciri seorang dengan kepribadian tipe B adalah lebih santai dalam melakukan sesuatu, lebih sabar menunggu, kurang asertif, non perfeksionis, *non polyphasic*, kurang memperhatikan waktu, kurang memiliki sifat berkompetitif, kurang serius dan sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas, dan kurang berambisi dalam mengerjakan sesuatu.

D. Perbedaan Kepribadian A dan B Terhadap Manajemen Stress

Setiap karyawan yang melakukan pekerjaan diulang-ulang akan menimbulkan satu kejenuhan yang menyebabkan munculnya stres kerja, untuk mengatasinya maka perlu adanya manajemen stress. Menurut (Margiati 1999) manajemen stres adalah membuat perubahan dalam cara anda berpikir dan merasa, dalam cara anda berperilaku dan sangat mungkin dalam lingkungan anda.

Berdasarkan teori tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen stres adalah suatu perubahan yang sengaja dilakukan oleh seseorang untuk

mengatasi atau mengelola stresor agar tidak menimbulkan efek yang akut. Sedangkan pengelolaan manajemen stres sendiri disebut juga dengan coping stres, seperti yang dikemukakan oleh Yusuf (dalam Habibah 2009) pengelolaan stres disebut juga dengan istilah *coping*. *Coping* adalah proses mengelola tuntutan (*internal atau eksternal*) yang ditaksir sebagai beban karena diluar kemampuan diri individu.

Faktor dari manajemen stres kerja itu sendiri terdapat 2 hal yakni organisasi dan individu sesuai dengan yang dikemukakan oleh Robbins (Robbins 2002) ada dua cara dalam mengelola stres kerja, yaitu: Pendekatan individu dan Pendekatan organisasi.

Oleh karena setiap individu memiliki suatu kecenderungan tertentu dalam melakukan suatu perilaku untuk mengatasi stres. seperti orang dengan kepribadian tipe B cenderung mengelola stres dengan cara membaca koran, buku, berdoa dan ada juga yang menanggapi dengan melontarkan kata-kata makian tanpa sasaran yang jelas (Arum 2006). Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Allport (dalam Margiati 1999) bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis dan sistem psikofisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas. Kepribadian juga merupakan sesuatu yang terdapat dalam diri individu yang membimbing dan memberi arahan pada tingkah laku individu.

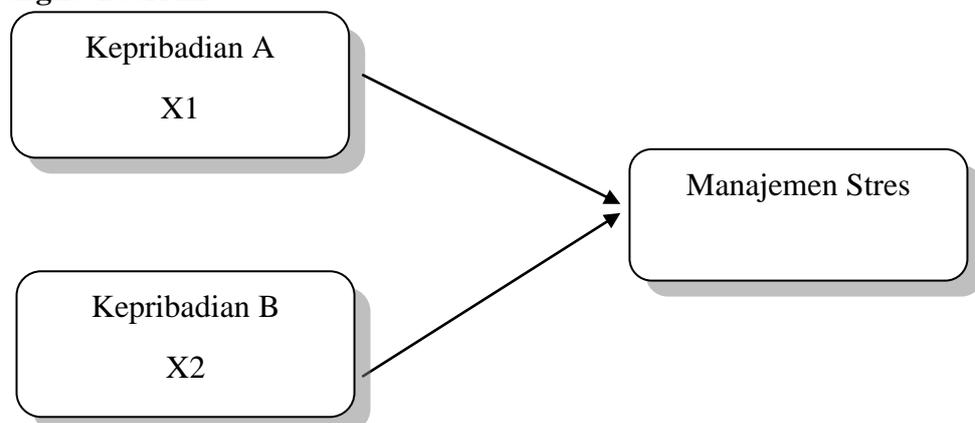
Dengan demikian seseorang memiliki cara tersendiri dalam melakukan manajemen stres. Dimana manajemen stres itu sendiri adalah perilaku

individu untuk mengelola stress. Sedangkan yang mempengaruhi perilaku adalah kepribadian seseorang.

Seperti yang dikemukakan oleh Keliat (dalam Arum 2006) bahwa setiap orang memiliki coping yang berbeda-beda. Coping itu sendiri adalah cara yang dilakukan individu dalam menyelesaikan masalahnya, menyesuaikan diri dengan perubahan, dan respons terhadap situasi yang mengancam.

Orang dengan Kepribadian B adalah orang yang memiliki kecenderungan introvert dalam artian segala perilaku lebih memiliki kecenderungan untuk sendiri, seperti dalam teori Friedmen bawa orang kepribadian A adalah orang yang ambisius suka bercerita kepada orang lain mengenai dirinya dan lebih menyukai hal – hal yang berhubungan dengan interaksi dengan orang lain. begitupundalam manajemen stres seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh (Arum 2006) bahwa orang berkepribadian B lebih cenderung memanfaatkan waktu untuk membaca Koran disbanding melakukan aktifitas yang berhubungan dengan orang lain.

E. Kerangka Teoritik



1. Manajemen stres kerja

Munandar (2001) menjelaskan bahwa manajemen stres adalah berusaha untuk mencegah timbulnya stres, meningkatkan ambang stres dari individu dan menampung akibat fisiologikal dari stres. menurut (munandar) ada beberapa tehnik yang digunakan dalam manajemen stres individu yaitu:

a. Kerekayasaan kepribadian

Kerekayasaan untuk merubah kepribadian dengan cara menambah keterampilan dan pengetahuan seta nilai-nilai yang mempengaruhi persepsi dan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya

b. Teknik penenangan fikiran

Teknik-teknik penenang pikiran meliputi a. Meditasi, b. Pelatihan relaksasi autogenik, c. Pelatihan relaksasi neuromuscular

c. Teknik penenangan melalui aktifitas fisik

2. Kepribadian A dan B

Keiv & Kohan (dalam Baskorowati 1987) menggambarkan tipe A sebagai individu yang mempunyai derajat dan ambisi yang tinggi, dorongan yang kuat untuk mencapai hasil dan penghargaan kompetitif serta agresif, mempunyai kompulsif untuk bekerja berlebihan. Sedangkan tipe B digambarkan sebagai individu yang santai.

3. Perbedaan Kepribadian A dan B terhadap Manajemen Stres

Orang dengan kepribadian tipe B cenderung memanfaatkan waktu dengan cara membaca koran, buku, berdoa dan ada juga yang menanggapi dengan melontarkan kata-kata makian tanpa sasaran yang jelas (Arum 2006).

Keliat (dalam Arum 2006) menyatakan bahwa setiap orang memiliki koping yang berbeda-beda. Koping itu sendiri adalah cara yang dilakukan individu dalam menyelesaikan masalahnya, menyesuaikan diri dengan perubahan, dan respons terhadap situasi yang mengancam.

Jika disesuaikan dengan teori kepribadian Friedman (dalam Atkinson 2008), tipe A memiliki sifat yang agresif, mau menentang terhadap yang lain untuk mendapatkan apa yg diinginkan, memiliki standart yang sangat tinggi terhadap dirinya sendiri, bekerja secara berlebihan dengan kecepatan yang luar biasa, suka bersaing dan selalu terpacu dengan waktu. Sedangkan tipe B cenderung mempunyai perasaan yang tertekan, bekerja dengan lamban, bicara dengan teratur dan santai, sabar dan memiliki daya saing yang rendah. Maka dapat ditarik benang merah bahwa kepribadian B adalah memiliki kecenderungan introvert, dimana orang dengan kepribadian B kurang asertif dalam hidupnya, oleh karena itu mereka lebih suka melakukan perilaku menyendiri, seperti dalam penelitian Arum bahwa mereka (orang-orang kepribadian B) adalah orang yang lebih memilih aktifitas sendiri seperti membaca buku, memaki didepan kaca dan berdoa disbanding melakukan manajemen stres

dengan pergi bersama teman, bercerita tentang masalah yang dihadapi pada keluarga atau hal yang berhubungan dengan orang disekitar.

F. Hipotesis

Ada perbedaan antara kepribadian A dan B terhadap manajemen stress kerja.