

STRES KERJA WARTAWAN DITINJAU DARI KEPERIBADIAN TAHAN BANTING DAN MASA KERJA

Ilham R. Saputro
Abdurrohim
Erni Agustina Setiowati

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
Email: setyaeas@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to examine the correlation between hardiness personality and work period to work stress. The hypotheses is that hardiness and work period have negative impact to work stress. The participants in this study are 90 journalists at Central Java. Quota stratified sampling methods was used in the study. Data were collected with work stress and hardiness scale. Regression analysis technique used to test the major hypotheses and minor hypotheses tested with partial correlation analysis. The result showed that there are significant correlation between hardiness and work period to work stress with $R = 0.265$ and $F = 3.272$, $p = 0.043$ ($p < 0.05$). Hardiness has a negative correlation to work stress with $ry_{1,2} = -0,262$, $p = 0.013$ ($p < 0.05$). However, the correlation between work period and work stress was not significant with $ry_{2,1} = 0.092$, $p = 0.839$ ($p > 0.05$) as showed by its comparison test with one way anova with $F = 0.629$ and $p = 0.535$ ($p = < 0.05$).

Keywords: *hardiness, work period, work stress.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji secara empirik hubungan antara kepribadian tahan banting (*hardiness personality*) dan masa kerja dengan stres kerja. Hipotesis pertama ada hubungan antara kepribadian tahan banting dan masa kerja dengan stres kerja. Hipotesis kedua ada hubungan negatif antara kepribadian tahan banting dengan stres kerja, dan ketiga ada hubungan negatif antara masa kerja dengan stres kerja. Subjek penelitian adalah wartawan yang sudah mendapatkan uji kompetensi PWI (Persatuan Wartawan Indonesia) Jawa Tengah sejumlah 90 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah quota stratified random sampling. Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi ganda dan korelasi parsial. Hasil uji hipotesis diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepribadian tahan banting dan masa kerja dengan stres kerja ($R = 0,265$ dan F hitung = $3,272$ dengan $p = 0,043$ ($p < 0,05$)). Ada hubungan negatif yang signifikan antara kepribadian tahan banting dengan stres kerja ($ry_{1,2} = -0,262$ dengan $p = 0,013$ ($p < 0,05$)), tetapi tidak ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja ($ry_{2,1} = 0,092$ dengan $p = 0,839$ ($p > 0,05$)). Hasil analisis tambahan dengan one way ANOVA menunjukkan tidak ada perbedaan stres kerja ditinjau dari masa kerja dengan $F = 0,629$ dengan $p = 0,535$ ($p = < 0,01$).

Kata kunci: kepribadian tahan banting, masa kerja, stres kerja.

Bekerja sebagai wartawan memiliki tantangan berat untuk mengumpulkan informasi dalam membuat berita yang aktual dan akurat. Wartawan juga dituntut untuk menampilkan

informasi yang menarik dan beragam kepada pembaca. Hambatan yang dialami wartawan dalam penggalan informasi adalah waktu yang terbatas, *deadline* yang ketat, sumber-sumber berita yang tidak

kooperatif, dan sulitnya membuat sudut pandang masalah yang menarik dan menyajikan informasi dalam bentuk berita yang mudah dipahami oleh masyarakat. Kondisi di atas dapat menjadikan wartawan mengalami stres.

Stres merupakan bagian dalam hidup manusia dan dapat terjadi dalam menjalani kehidupan di dunia kerja maupun kehidupan pribadi. Davis dan Newstrom (2004) menyebut stres sebagai kondisi ketegangan yang dapat memengaruhi emosi, kondisi fisik, dan proses berfikir. Stres dapat timbul dalam kehidupan manusia, baik di kehidupan internal dan eksternal. Hardjana (1994) yang menyebutkan ada empat gejala stres yang dialami seseorang, yaitu gejala fisik, gejala emosional, gejala intelektual, dan gejala interpersonal.

Stres dapat menimbulkan dua bentuk reaksi, yaitu reaksi positif dan reaksi negatif. Quick dan Quick (Waluyo, 2009) menyebutkan bahwa stres yang meningkat sampai titik optimal dalam bekerja merupakan bentuk stres yang baik. Stres yang membawa dampak kebaikan ini disebut *eustress*. *Eustress* dapat merangsang seseorang untuk menjadikan tugasnya menjadi sebuah tantangan sehingga dikerjakan secara optimal. Akan tetapi, berbeda halnya dengan stres yang peristiwa atau situasinya dapat menyebabkan ancaman yang mengakibatkan kecemasan individu dapat dikatakan stres yang berbentuk negatif atau *distress*.

Berdasarkan wawancara informal yang peneliti lakukan terhadap empat wartawan yang tergabung dalam PWI (Persatuan Wartawan Indonesia) Jawa Tengah dapat disimpulkan bahwa wartawan banyak mengeluhkan tentang tuntutan tugas berlebih yang diberikan oleh pihak perusahaan. *Deadline* yang ketat dan jenjang karir yang tidak sesuai dengan tuntutan peran dan tugas yang dijalani juga sering dikeluhkan oleh wartawan. Standar gaji yang belum mencukupi mengakibatkan terjadinya penurunan semangat kerja wartawan, sulit menulis tepat waktu, dan

mengutip sumber berita dari internet. Tekanan yang berlebih tersebut dapat menimbulkan berbagai masalah dalam kesehatan seperti pusing, keringat dingin, dan sulit tidur. Secara keseluruhan tuntutan dan tantangan yang diperoleh semua wartawan dalam menjalankan tugas relatif sama.

Berdasarkan uraian di atas dapat disebutkan beberapa alasan mengapa stres menjadi topik penting di dalam organisasi atau perusahaan, antara lain (1) stres dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena stres dapat membawa efek psikologis yang menghambat karyawan untuk menunjukkan performansi kerja yang optimal, (2) stres dapat menyebabkan *turn over* dan tingkat absensi yang tinggi pada karyawan karena stres dapat menunjukkan gejala somatisasi yang dapat menghambat kerja karyawan, dan (3) stres dapat memengaruhi keamanan karyawan yang lain, bahkan stres kerja yang dialami dapat mengganggu kinerja dan produktivitas karyawan yang lain.

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2006) mengatakan bahwa stres kerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal stres kerja berkaitan dengan konsekuensi organisasi dan faktor kepribadian. Sedangkan faktor eksternal stres kerja berkaitan dengan lingkungan sosial, lingkungan kerja, dan ambisi yang berlebihan. Faktor kepribadian yang diduga memiliki kaitan erat dengan stres di tempat kerja adalah kepribadian yang tahan banting. Menurut Kobasa (Smet, 1994), kepribadian tahan banting (*hardiness*) merupakan kemampuan individu sebagai sumber perlawanan di saat individu menemui suatu kejadian yang mengancam serta dapat menyesuaikan kejadian tersebut secara tepat dan efektif. Nevid, Rathus, dan Greene (2005) menyatakan bahwa kepribadian tahan banting adalah kepribadian yang ditandai kemampuan individu untuk bertahan pada kejadian yang mengancam dan berpeluang menimbulkan stres. Kepribadian tahan banting mempunyai serangkaian ciri atau

sikap yang membuat individu tahan terhadap tekanan karena ditunjukkan dengan adanya pengendalian, keterlibatan, dan menyukai tantangan. Kobasa dkk (Reisa & Sukhirman, 2009) mengemukakan bahwa kepribadian tahan banting merupakan karakteristik kepribadian yang berfungsi sebagai sumber perlawanan ketika individu dihadapkan dengan masalah-masalah atau situasi yang dapat menimbulkan stres.

Gentry dan Kobasa (Lukluk & Bandiyah, 2011) mengatakan bahwa kepribadian tahan banting adalah faktor kepribadian yang penting dalam menghadapi stres yang terjadi pada manusia. Kepribadian tahan banting memasukkan tiga sifat dasar, yaitu kontrol diri, komitmen, dan tantangan. Folkman dan Lazarus (Smet, 1994) menyatakan bahwa individu yang tabah, mampu mengatasi situasi dan cenderung menggunakan strategi pendekatan koping yang berfokus pada masalah.

Schultz dan Schultz (2002) menyebutkan salah satu strategi kepribadian tahan banting adalah dengan banyak menggunakan sumber-sumber yang ada di sekitar lingkungan. Atella (Reisa & Sukhirman, 2009) mengemukakan bahwa kepribadian tahan banting dapat memberikan dampak positif bagi individu khususnya dalam bidang kesehatan, kepribadian tahan banting terbukti memiliki dampak yang positif terhadap kesehatan fisik individu dan membantu meningkatkan performa kerja.

Faktor internal lain yang memengaruhi stres kerja adalah masa kerja (Gitosudarma, 1997). Masa kerja adalah lamanya seseorang pegawai bekerja pada suatu perusahaan, pada bagian dalam perusahaan, dan pada suatu jabatan dalam perusahaan (Restianti, 2009). Masa kerja yang lama akan membentuk pola kerja yang efektif, karena berbagai kendala yang muncul dapat dikendalikan berdasarkan pengalamannya. Pengalaman kerja pada karyawan dapat berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan dengan lebih baik

(Priyadi, 2009).

Masa kerja seseorang di suatu lingkungan kerja diperkirakan memiliki kaitan dengan kedalaman keterlibatan dalam pekerjaan, kemampuan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan menghadapi persoalan yang timbul. Dengan demikian dapat diasumsikan semakin lama seseorang bekerja semakin dapat mengelola pekerjaannya. Selain itu, masa kerja juga berfungsi untuk menghitung kenaikan gaji dan tingkat kepercayaan didalam perusahaan. Vany (Lilik, 2007) menyatakan bahwa masa kerja adalah kurun waktu bekerja. Kurun waktu bekerja individu dapat dihitung dengan tingkat keterlibatan karyawan dalam perusahaan. Tingkat keterlibatan karyawan tersebut dapat dihitung dari pertama kali karyawan memulai pekerjaannya dan aktif dalam bekerja sesuai bagian yang ditentukan oleh organisasi. Masa kerja juga dapat digunakan sebagai syarat individu untuk mengikuti sertifikasi dan uji kompetensi di suatu organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, peneliti mengajukan hipotesis mayor ada pengaruh antara kepribadian tahan banting dan masa kerja dengan stres kerja pada wartawan. Sementara yaitu hipotesis minor yang diajukan adalah (1) ada hubungan negatif antara kepribadian tahan banting dan stres kerja pada wartawan dan (2) ada perbedaan stres kerja pada wartawan antar masa kerja.

METODE PENELITIAN

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah wartawan yang tergabung dalam PWI (Persatuan Wartawan Indonesia) Jawa Tengah. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan *quota proportion stratified random sampling*. *Proportion stratified random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan apabila populasi mempunyai anggota atau

unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional (Sugiyono, 2008). Teknik pengambilan sampling selanjutnya adalah *quota sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang didasarkan pada kelompok yang disebut kuota. Penentu kuota didasarkan pada sifat populasi atau pertimbangan peneliti (Purwanto & Sulityastuti, 2007). Dari populasi 106 orang diambil jumlah yang sama, yaitu 30 orang setiap strata atau tingkatan uji kompetensi sehingga subjek berjumlah 90 orang secara keseluruhan. Rentang usia subjek adalah 25 hingga 35 tahun.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala kepribadian tahan banting dan skala stres kerja yang disusun oleh peneliti. Skala stres kerja terdiri atas 56 aitem disusun berdasarkan gejala-gejala stres kerja menurut Hardjana (1994) yang menyebutkan ada empat gejala stres yang dialami seseorang, yaitu gejala fisik, gejala emosional, gejala intelektual, dan gejala interpersonal. Hasil uji daya beda aitem menunjukkan dari 56 aitem terdapat 52 aitem yang memiliki indeks daya beda aitem tinggi dan empat aitem yang memiliki daya beda aitem rendah. Koefisien daya beda aitem untuk aitem tinggi pada skala stres kerja berkisar antara 0,312 – 0,702 terdapat 52 aitem, sedangkan untuk koefisien daya aitem yang rendah berkisar antara -0,071 - 0,295 terdapat 4 aitem. Estimasi reliabilitas pada alat ukur skala stres kerja menggunakan teknik *Alpha Cronbach* didapatkan koefisien reliabilitas *alpha* sebesar 0,955.

Skala kepribadian tahan banting terdiri atas 42 aitem berdasarkan aspek-aspek kepribadian tahan banting menurut Gentry dan Kobasa (Lukluk & Bandiyah, 2011) yang menyebutkan ada tiga aspek dasar kepribadian tahan banting, yaitu kontrol, komitmen, dan tantangan.. Hasil uji daya beda aitem menunjukkan dari 42 aitem terdapat 30 aitem yang memiliki indeks daya beda aitem tinggi dan 12 aitem yang

memiliki daya beda aitem rendah. Terdapat 30 aitem dengan koefisien daya beda aitem yang tinggi, yakni berkisar antara 0,306 – 0,729. Sedangkan untuk koefisien daya aitem yang rendah berkisar antara -0,302 - 0,278 terdapat 12 aitem. Estimasi reliabilitas pada alat ukur skala kepribadian tahan banting menggunakan teknik *Alpha Cronbach* didapatkan koefisien reliabilitas *alpha* sebesar 0,932.

Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis mayor tentang hubungan antara kepribadian tahan banting, masa kerja, dan stres kerja dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi ganda. Sementara itu pengujian hipotesis minor pertama tentang hubungan antara kepribadian tahan banting dan stres kerja dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi parsial. Pengujian hipotesis minor kedua tentang perbedaan stres kerja antar masa kerja dilakukan dengan uji komparasi dengan *one way anova*.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data Penelitian

Sebanyak 90 orang yang terlibat sebagai subjek penelitian dibedakan ke dalam tiga kategori masa kerja, yaitu masa kerja satu sampai tiga tahun dan sudah lulus uji kompetensi wartawan muda, masa kerja tiga sampai lima tahun dan sudah lulus uji kompetensi wartawan madya, dan masa kerja lebih dari lima tahun dan sudah lulus uji kompetensi wartawan utama. Jumlah subjek pada setiap kategori dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah subjek penelitian berdasarkan masa kerja

Masa Kerja			
1-3 tahun	3-5 tahun	>5 tahun	Jumlah
30 orang	30 orang	30 orang	90 orang

Berdasarkan data yang telah diperoleh, peneliti kemudian melakukan analisis statistik deskriptif untuk mengetahui gambaran dan sebaran data

penelitian. Tabel 2 menunjukkan perbandingan data hipotetik dan data empirik antara skor stres kerja dan kepribadian tahan banting.

Tabel 2. Sebaran skor stres kerja

Skor	Stres kerja	
	Empirik	Hipotetik
Skor minimal	69	52
Skor maksimal	179	208
Rerata	111,63	130
Standar deviasi	21,15	26

Tabel 3. Sebaran skor kepribadian tahan banting

Skor	Kepribadian tahan banting	
	Empirik	Hipotetik
Skor minimal	50	30
Skor maksimal	119	120
Rerata	95,18	75
Standar deviasi	14,77	15

Berdasarkan analisis statistik deskriptif diketahui bahwa sebagian besar subjek penelitian memiliki stres kerja yang cenderung rendah. Sedangkan kepribadian tahan banting yang dimiliki oleh subjek penelitian sebagian besar berkisar dari sedang sampai sangat tinggi. Rangkuman hasil analisis statistik deskriptif untuk masing-masing variabel penelitian ini disajikan dalam Tabel 4.

Tabel 4. Kategorisasi skor stres kerja subjek berdasarkan norma hipotetik

Kategori	Stres kerja	
	Rentang skor	Jumlah
Sangat tinggi	176,8 - 208	1
Tinggi	145,6 - 176,8	5
Sedang	114,4 - 145,6	26
Rendah	83,2 - 114,4	53
Sangat rendah	52 - 83,2	5

Tabel 5. Kategorisasi skor kepribadian tahan banting

Kategori	Kepribadian tahan banting	
	Rentang skor	Jumlah
Sangat tinggi	102 - 120	30
Tinggi	84 - 102	38
Sedang	66 - 84	21
Rendah	48 - 66	1
Sangat rendah	30 - 48	0

Hasil Uji Asumsi

Penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, yaitu penyajian satu bentuk skala yang dikenakan hanya sekali saja pada kelompok subjek (*Single-Trial Administration*). Alasan digunakan pendekatan ini karena dengan menyajikan satu skala hanya sekali, maka masalah mengenai tenggang waktu yang tepat dan kemungkinan terjadinya efek bawaan dapat dihindari. Penyajian menggunakan pendekatan *single trial administration* digunakan pada pengujian daya beda, reliabilitas alat ukur dan uji hipotesis.

Hasil analisis estimasi uji normalitas pada tabel tersebut disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan variabel kepribadian tahan banting memiliki sebaran normal. Variabel stres kerja mempunyai nilai KS-Z 1,209 dengan taraf signifikansi 0,108 ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data stres kerja memiliki distribusi normal. Variabel kepribadian tahan banting mempunyai nilai KS-Z 1,051 dengan taraf signifikansi 0,219 ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data kepribadian tahan banting memiliki distribusi normal.

Uji linieritas diperlukan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel tergantung. Uji linearitas antara skala stres kerja dengan kepribadian tahan banting diperoleh F linier = 5,812 dengan $p = 0,018$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa distribusi skala kepribadian tahan banting dan stres kerja adalah linier atau kedua variabel membentuk garis lurus. Uji linearitas pada distribusi masa kerja dan stres kerja menunjukkan bahwa F linier = 0,128 dengan $p = 0,721$ ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa distribusi skala masa kerja dan stres kerja adalah tidak linier atau kedua variabel tidak membentuk garis lurus.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil analisis dengan menggunakan teknik korelasi ganda menunjukkan bahwa

hipotesis mayor ada hubungan yang signifikan antara kepribadian tahan banting dan masa kerja dengan stres kerja dinyatakan diterima dengan $R = 0,265$ dan $F_{hitung} = 3,272$ dengan $p = 0,043$ ($p < 0,05$). Hasil analisis dengan menggunakan teknik analisis korelasi parsial juga menunjukkan hipotesis minor pertama bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kepribadian tahan banting dengan stres kerja juga diterima, dengan $r_{y_{1,2}} = -0,262$ dengan $p = 0,013$ ($p < 0,05$). Meski demikian, hipotesis minor kedua bahwa ada korelasi negatif antara masa kerja dengan stres kerja tampak tidak terbukti, dengan $r_{y_{1,2}} = 0,092$ dengan $p = 0,839$ ($p > 0,05$). Uji tambahan berupa uji komparasi dengan *one way anova* antara stres kerja dengan masa kerja menghasilkan nilai $F = 0,629$ dengan $p = 0,535$ ($p = < 0,01$). Hal ini berarti perbedaan stres kerja yang ditinjau berdasarkan masa kerja bersifat tidak signifikan.

Meski demikian, karena asumsi linieritas tidak terpenuhi, hasil uji hipotesis ini mungkin menunjukkan hasil indikatif yang masih memerlukan konfirmasi dari penelitian selanjutnya. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Hadi (2001) bahwa jika ada uji asumsi yang tidak terpenuhi bisa tetap menggunakan analisis yang direncanakan tetapi membuat hipotesis yang longgar atau yang memerlukan konfirmasi lanjutan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi ganda menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yaitu ada hubungan antara masa kerja dan kepribadian tahan banting dan stres kerja pada wartawan. Korelasi antara kepribadian tahan banting dan stres kerja bersifat negatif. Artinya jika individu memiliki kepribadian tahan banting yang tinggi, maka stres kerja menjadi rendah.

Beehr dan Newman (Luthans, 1992) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang timbul dari interaksi individu dengan pekerjaan yang berubah-

ubah dan ditandai dengan perubahan psikologis, fisik dan perilaku individu karena tuntutan lingkungan yang menyebabkan penyimpangan dari fungsi normal. Sesuai dengan Gitosudarma (1997), stres kerja dapat dipengaruhi berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Faktor internal yang memengaruhi antara lain tipe kepribadian, kebutuhan, lamanya individu bekerja (masa kerja), nilai tujuan, umur dan kesehatan. Dikatakan oleh Gentry dan Kobasa (Lukluk & Bandiyah, 2011) bahwa stres kerja bisa datang setiap hari ketika individu menjalani kebosanan dalam bekerja atau telah kehilangan semangat kerja. Berbagai permasalahan tersebut dapat dikatakan bahwa individu tersebut mengalami gejala penyakit dalam dunia kerja. Banyak permasalahan yang akan timbul dari beberapa *stressors* penghantar stres, tetapi terdapat faktor internal stres kerja yang dapat meminimalisasi terjadinya stres di tempat kerja seperti kepribadian tahan banting.

Hasil penelitian ini mendukung pandangan Kreitner dan Kinicki (Andiani & Astusti, 2008). Menurut mereka, karyawan yang memiliki kepribadian tahan banting mampu bertahan dalam situasi-situasi yang mendesak dalam menghadapi tuntutan di tempat kerja. Sebaliknya, karyawan yang tidak tahan banting mudah menyerah dalam menghadapi masalah serta seringkali mengalami kesulitan dalam menghadapi situasi menekan yang dapat menjadi *stressor*. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian tahan banting memiliki peran sebagai tameng/perisai (*buffer*) dari kejadian-kejadian yang menekan individu. Individu dengan kepribadian tahan banting memiliki komitmen, kontrol dan kesiapan menghadapi tantangan sehingga perubahan-perubahan yang terjadi di dalam diri maupun di luar dirinya dilihat sebagai kesempatan untuk tumbuh dan bukan sebagai suatu ancaman.

Hasil uji hipotesis dengan analisis korelasi parsial menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dan stres kerja sehingga hipotesis ditolak. Hasil ini

sesuai dengan hasil penelitian Sarwono (2006) bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dan stres kerja. Menurut Koch (Sarwono, 2006), seharusnya semakin lama seorang bekerja, maka stres kerjanya semakin ringan karena orang tersebut sudah berpengalaman dan cepat tanggap dalam menghadapi masalah-masalah pekerjaan. Dengan demikian apabila hasil penelitian berbeda ada kemungkinan ada faktor-faktor lain yang menjadi sumber stres.

Hasil uji tambahan dengan uji komparasi menggunakan *posh hoc* menunjukkan bahwa masa kerja 1-3 tahun memiliki rata-rata stres kerja 108,96, masa kerja 3-5 tahun dengan *mean* 115,00 dan masa kerja 5 tahun lebih dengan *mean* stres kerja 110,93. Hal ini menunjukkan semakin lama masa kerja ada kecenderungan stres kerja lebih tinggi daripada saat awal bekerja. Menurut Robbins (Budiyanto & Pratiwi, 2010), karakteristik biografis dapat memengaruhi produktivitas kerja, antara lain usia, jenis kelamin, jumlah tanggungan keluarga dan lamanya bekerja di tempat tersebut. Masa kerja yang tinggi akan memberikan pengalaman yang luas pada karyawan dan sebaliknya pengalaman kerja yang negatif akan memengaruhi munculnya stres kerja pada individu. Individu dengan masa kerja yang terlalu lama juga dapat mengalami ketegangan yang lebih yang disebabkan oleh kebosanan dan beban kerja yang menumpuk, baik fisik maupun psikologis. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa masa kerja justru akan memiliki korelasi yang positif dengan stres kerja apabila terdapat pengalaman kerja yang negatif.

Tidak terbuktinya hipotesis minor yang menghubungkan antara masa kerja dan stres kerja dapat pula disebabkan subjek penelitian yang diambil berasal dari perusahaan yang berbeda-beda. Walau perusahaan-perusahaan tersebut tergabung dalam satu induk organisasi profesi tetapi kebijakan perusahaan pers tempat bekerja anggotanya berbeda. Karakteristik, kedisiplinan, dan gaya bekerja yang berbeda tersebut menyulitkan peneliti karena dalam

penelitian dengan berbagai macam karakter yang diterapkan oleh perusahaannya dapat membuat pengukuran yang dilakukan oleh peneliti kurang akurat. Selain itu, peneliti juga tidak mengontrol variabel lain yang mungkin berpengaruh, seperti jabatan dan beban kerja wartawan dalam suatu organisasi, karena tentu antara wartawan reporter, redaksi dan pemimpin redaksi memiliki beban kerja yang berbeda yang mungkin memengaruhi perbedaan stres kerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepribadian tahan banting dan masa kerja dengan stres kerja pada wartawan. Korelasi kepribadian tahan banting dengan stres kerja bersifat negatif, sedangkan antara masa kerja dengan stres kerja tidak terbukti memiliki korelasi yang signifikan.

Saran

Menilik hasil penelitian yang telah diperoleh di atas, maka peneliti mengajukan saran kepada wartawan agar dapat mempertahankan kepribadian tahan banting yang sudah dimiliki, dan dapat meningkatkan kemampuan pengelolaan stres sehingga dalam menjalani pekerjaan bisa terhindar dari stres di tempat kerja. Hal ini tentunya juga perlu didukung oleh perusahaan tempat wartawan bekerja agar menciptakan kondisi dan pengalaman kerja yang positif sehingga dapat meminimalkan dan mengurangi stres kerja yang dirasakan oleh wartawan. Misalnya dengan membangun budaya dan lingkungan kerja yang suprotif.

Hasil penelitian ini juga mengindikasikan adanya kemungkinan variabel lain yang memengaruhi stres kerja pada wartawan. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk berupaya untuk menggali faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja pada wartawan. Faktor intenal lain, seperti usia, kesehatan,

keluarga maupun faktor eksternal individu seperti budaya organisasi, perlu diteliti lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Andiani, R., & Astuti, Y. (2008). Hubungan antara Kepribadian Tahan Banting (Hardiness) dan Stres Kerja pada Karyawan. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial-Budaya, Universitas Islam Indonesia.
- Budiyanto, T. & Pratiwi, E. (2010). Hubungan Kebisingan dan Masa Kerja Terhadap Terjadinya Stres Kerja pada Pekerja di Bagian Tenun "Agung Saputra Tex" Piyungan, Bantul, Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan*, 4 (20), 126-135.
- Davis, K. & Newstrom, W. J. (2004). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi 7. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Gitosudarma, S. (1997). *Perilaku Keorganisasian*. Edisi I. Yogyakarta: BPPE.
- Hadi, S. (1995) *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadi, S. (2001). *Metodologi Research*. Jilid 3. Yogyakarta: Andi Offset.
- Harjdana, A. (1994). *Stres Tanpa Distress (Seni Mengolah Stres)*. Yogyakarta: Kanisus.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., Matteson, M. T., (2006) *Organizational Behavior and Management*. North America: Mc Graw Hill Book Company, Inc.
- Lilik, S. (2007). Stres kerja pada guru ditinjau dari dukungan sosial dan masa kerja. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Lukluk, Z. & Bandiyah, S. (2011). *Psikologi Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Luthans. F. (1992) *Organizational Behavior*. 6th ed. Singapore: McGraw-Hill Int. Ed.
- Nevid, J. S., Rathus, S. A, & Greene, B. (2005). *Psikologi Abnormal Jilid II*. Terjemahan: Tim Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Jakarta: Erlangga.
- Priyadi. (2009) Pengaruh Umur, Masa Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mondrian Klaten. *Skripsi* (tidak diterbitkan) Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Purwanto, A. & Sulistyastuti, R. (2007) *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Reisa, E. P. & Sukhirman, I. (2009). Pengaruh Antara Hardiness dan Kepuasan Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit X. *Jurnal Psikologi Sosial Universitas Indonesia*, 1 (1), 63-70.
- Restianti, P.H. (2009). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Penilaian Masyarakat dan Masa Kerja dengan Stres Kerja Pada Polisi Lalu Lintas. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Sarwono, P. (2006). Hubungan masa kerja dan stres kerja pada pustakawan Perpustakaan UGM. *Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 3 (1), 44-56.

- Schultz, D. & Schultz, S. E. (2002). *Psychology and Work Today an Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Mint Edition. University of Florida: Pearson Education, Inc.
- Smet, B. (1994) *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sugiyono. (2008) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Waluyo, M. (2009) *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu.