

## ANALISIS PENGARUH TEMPERAMEN INDIVIDU TERHADAP TINGKAT STRES KERJA PEGAWAI DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI SUMATERA BARAT

**Khalifahmi Amran**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas

[Khalifahmiamran38@gmail.com](mailto:Khalifahmiamran38@gmail.com)

### Suggested Citation:

Sakai, Y., Akiyama, T., Miyake, Y., Kawamura, Y., & Tsuda, H. (2005). *Temperament and job stress in Japanese company employees*. *Journal of Affective Disorders*, 85, 101–112. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2004.03.012>

### Abstract:

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of individual temperament on work stress levels. The populations in this study were employees of the ASN (Civil Servants) in the Department of Maritime Affairs and Fisheries of the Province of West Sumatra, with total populations are 97 peoples. Samples were taken with a purposive sampling technique of 83 respondents. Data analysis using multiple linear regression analysis. The results of this study found that: (1) Melancholic individual temperament has a significant effect on work stress levels. The higher one's individual temperament, the higher the work stress possessed by someone, (2) The magnitude of the effect of individual temperament on the level of work stress of ASN employees with a determination coefficient  $R^2$  of 0.152 or 15.20%, this value is still lower than the influence of other factors that is equal to 84.80 % which is not included in this study, and (3) The most dominant factor in influencing work stress is Melancholic so this factor is the main priority that need to be considered in conducting future recruitment in order to achieve the vision and mission of the Department of Maritime Affairs and Fisheries of West Sumatra Province.

**Keywords :** Choleric, Melancholic, Individual Temperament, Pleghmatic, Sanguine, Work Stress.

### Abstrak:

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan dan menganalisis pengaruh temperamen individu terhadap tingkat stres kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan ASN (Aparatur Sipil Negara) di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat dengan total populasi sebanyak 97 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel diambil dengan teknik purposive sampling sebanyak 83 orang. Hasil penelitian ini menemukan bahwa: (1) Temperamen individu *Melancholic* memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja. Semakin tinggi temperamen individu *Melancholic*, semakin tinggi stres kerja yang dimiliki seseorang, (2) Besarnya pengaruh temperamen individu pada tingkat stres kerja karyawan ASN dengan koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,152 atau 15,20%, nilai ini masih lebih rendah dari pengaruh faktor lain yaitu sebesar 84,80% yang tidak termasuk dalam penelitian ini, dan (3) Faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi stres kerja adalah *Melancholic* sehingga faktor ini merupakan prioritas utama yang perlu dipertimbangkan dalam melakukan perekrutan di masa depan dalam rangka mencapai visi dan misi Departemen Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.

**Kata Kunci :** *Choleric, Melancholic, Pleghmatic, Sanguine*, Stres kerja, Temperamen individu.

## Pendahuluan

Canon adalah peneliti yang pertama kali mengidentifikasi reaksi stres sebagai tanggapan terhadap *fight or flight* yang artinya adalah suatu keadaan dimana tubuh seseorang mempersiapkan diri ketika dihadapkan dengan ancaman apakah merespon berdiri untuk melawan atau justru melarikan diri (Greenberg, 2010). Stres terbagi dalam dua jenis yaitu stres negatif dan stres positif. Stres negatif atau *d/stress* yang berasal dari kecemasan atau tekanan akut dan dapat berdampak buruk pada pikiran dan tubuh. Stres positif atau *eustress* adalah seseorang yang mengatasi stres secara positif dan menganggapnya sebagai perjuangan dan tantangan yang merupakan bagian pelengkap dari kehidupan. Stres adalah bagian kehidupan yang normal bahkan esensial yang berjalan seiring dengan waktu ketika seseorang berusaha untuk mencapai tujuan apapun atau menghadapi tantangan apapun. Seseorang dapat belajar mengatasi stres sehingga membuat hidup menjadi menarik tanpa membuat tubuh dan pikiran kewalahan (Kasschau, 2003)

Robbins & Judge (2013) menjelaskan stres yang dialami karyawan dalam pekerjaannya sangat beragam dan karyawan itu sendiri yang merespon dalam mananggapi situasi stres yang terjadi terhadap dirinya. Tekanan yang dirasakan oleh karyawan dalam pekerjaan dapat berupa tuntutan diluar pekerjaan/organisasi, Faktor Internal dalam Pekerjaan (*Intrinsic to Job*), Peran dalam organisasi (*Role in Organization*), Hubungan dalam pekerjaan (*Relationship in Workplace*), Pengembangan Karir (*Career Development*), struktur dan iklim organisasi, dan Temperamen Individu. Hippocrates (370 SM) mengatakan bahwa sifat-sifat kepribadian dan perilaku manusia didasarkan pada empat temperamen terpisah yang terkait dengan empat cairan (*humor*) tubuh yaitu temperamen *Choleric* (*yellow bile from the liver*), temperamen *Melancholic* (*black bile from the kidneys*), temperamen *Sanguine* (*red blood from the heart*), dan temperamen *Pleghmatic* (*white phlegm from the lungs*) (Spielman, 2017)

Menurut Cantrell (2001) Temperamen memengaruhi semua yang dilakukan seseorang mulai dari kebiasaan tidur, kebiasaan belajar, gaya makan hingga cara seseorang bergaul dengan orang lain. Hal inilah yang disebut sebagai perbedaan temperamen yang sebagian besar diperoleh melalui keturunan (*heredity*). Bagaimana perilaku seseorang pada umumnya bertindak adalah temperamen dan temperamen memengaruhi seluruh gaya hidup seseorang termasuk kemampuan seseorang dalam mengelola stres. Stres adalah salah satu bagian penting dari sebagian besar hidup manusia. Stres bisa berdampak baik bagi seseorang dan disisi lain stress bisa berdampak buruk dan membawa pada kondisi yang tidak diinginkan. Tanpa tekanan atau stres, manusia akan mengalami stagnansi dan keterlambatan dalam pencapaian prestasi. Jadi, stres memainkan peran yang sangat baik dalam semua kehidupan manusia. Namun, stres berlanjut dalam jangka waktu yang lama tanpa ditangani dengan baik dapat menyebabkan semua jenis penyakit seperti hipertensi, stroke, penyakit jantung, dan arthritis (Cantrell, 2001).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan terkait pengaruh temperamen individu dengan tingkat stress kerja, ditemukan beberapa penelitian yang memiliki hasil berbeda. Salah satunya penelitian Lianawati, et.al (2006) mengatakan bahwa perawat dengan temperamen *Sanguine* memiliki rata-rata stres kerja yang paling tinggi dibandingkan perawat dengan temperamen yang lain. Sedangkan penelitian (Nodoushan, 2011) mengatakan bahwa ekstrovert lebih baik dalam keterampilan komunikasi interpersonal dan lemah terhadap kemampuan mengelola stres. Studi ini menemukan bahwa ekstrovert memiliki keunggulan dibandingkan introvert dalam pencapaian di kelas berbicara (*public speaking*) dan lemah dalam mengelola stres. Studi ini juga menemukan bahwa dalam kelompok ekstrovert, *Sanguine* mengungguli *Choleric* terhadap komunikasi interpersonal tetapi lebih buruk dalam mengelola stres. Penelitian Asih (2015) menunjukkan kepribadian tipe *Sanguine* memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dari *Choleric* dan *Pleghmatic* pada pegawai sekolah tinggi penerbangan.

Penelitian Sakai, et.al (2004) menemukan bahwa temperamen mempengaruhi stres kerja secara nyata dalam konflik peran, ambiguitas peran, dan konflik antar pribadi. *Melancholic* dikaitkan secara signifikan memiliki daya tahan tinggi terhadap peran konflik dan peran ambiguitas namun lemah dalam konflik antar pribadi.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa temperemen sanguine memiliki stress kerja lebih tinggi dari temperamen yang lainnya. Penelitian Haris dan Stansbury (2000) mengatakan bahwa pendekatan temperamen berhubungan positif dengan tanggapan terhadap stres. Penelitian ini menjelaskan bahwa temperamen *Melancholic* berpengaruh signifikan terhadap stres. Penelitian Kampman, et.al (2018) mengatakan bahwa Temperamen diistilahkan dalam bahasa berbeda seperti *Novelty seekers (Sanguine)*, kelompok temperamen *Reserved (Pendiam/Pleghmatic)* dan *Wearied (Kecemasan/ Melancholic)* terkait dengan gangguan kecemasan yang berbeda, sedangkan kluster temperamen *Persisten/gigih (Choleric)* dikaitkan dengan prevalensi gangguan kecemasan yang secara signifikan lebih rendah. Dalam penelitian ini menemukan bahwa temperamen *Melancholic* memiliki signifikan terhadap depresi dan stress disbanding temperamen yang lainnya.

Stres kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi maupun pegawai. Karena stres kerja dapat mempengaruhi produktifitas secara organisasional maupun individual. Stres yang tidak ditangani dengan baik akan membawa dampak yang merugikan baik secara organisasional maupun individual. Stres kerja memiliki konsekuensi serius bagi karyawan termasuk kecemasan, depresi, kemarahan, penyakit kardiovaskular, sakit kepala, kecelakaan, dan bahkan mempercepat penyakit Alzheimer bagi pekerja yang masih tergolong muda (Dessler, 2013). Pegawai dengan temperamen tertentu dapat menentukan keberhasilan suatu pekerjaan karena dapat mengelola stres dengan baik demi mewujudkan suatu visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, sebuah organisasi diperlukan untuk mempersiapkan tenaga SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasinya. Kondisi ini ditemukan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat dengan visi dan misi pada periode 2019-2021 dapat menciptakan beban kerja yang tinggi kepada pegawai. Hal ini tidak dibarengi dengan persiapan yang matang ketika diimplementasikan kepada pegawai sehingga menciptakan stres kerja yang lebih dari biasanya.

Rencana Strategis yang diupayakan di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat memicu timbulnya stres dalam pekerjaan. Meningkatnya tuntutan kerja dan nilai kompensasi yang masih tetap dapat memicu stres diantara pegawai ASN Dinas kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan wawancara singkat dengan salah satu pegawai senior yang sudah bekerja lebih dari 30 tahun mengatakan bahwa adanya struktur dan iklim organisasi yang kurang baik dilakukan oleh atasan kepada bawahannya karena bedanya latar belakang pendidikan. Atasan yang memiliki status pendidikan lebih tinggi cenderung mengabaikan dan tidak mau mendengarkan masukan dari bawahannya sehingga dapat menyebabkan konflik dan demotivasi. Ditemukan juga keluhan bahwa kompensasi pegawai tidak ada peningkatan yang signifikan untuk memotivasi karyawan mewujudkan sasaran strategis organisasi. Ditemukan bahwa penghasilan rata-rata nelayan pada tahun 2021 saja sudah melewati pendapatan pegawai dengan golongan 1 dan 2 yang rata-rata berpenghasilan Rp. 3.000.000. Sedangkan untuk pendapatan perbulan pembudidaya ikan jauh lebih setara dengan pendapatan pegawai ASN itu sendiri. Hubungan interpersonal yang kurang baik juga ditemukan diantara sesama pegawai dengan golongan yang sama terkait penugasan kerja yang diberikan kepada Kepala Dinas sehingga menyebabkan adanya peran konflik peran (*role conflict*). Pegawai ASN di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat kurang memiliki komitmen dalam pekerjaan yang dilakukan. Hal ini menyebabkan terjadinya penundaan pekerjaan dan berujung kepada *deadline* yang dapat menyebabkan stres

Berdasarkan hasil wawancara secara tidak langsung dengan sekretaris Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan serta dengan observasi yang dilakukan oleh peneliti, adanya ketidakpuasan kerja secara personal yang disebabkan oleh rendahnya motivasi pegawai, kurangnya kompensasi dan adanya hubungan interpersonal di lingkungan kerja yang kurang baik, serta tata letak dalam ruangan kerja yang padat dinilai dapat mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja dan juga merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan stres pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. Ditemukan juga hampir setengah dari jumlah

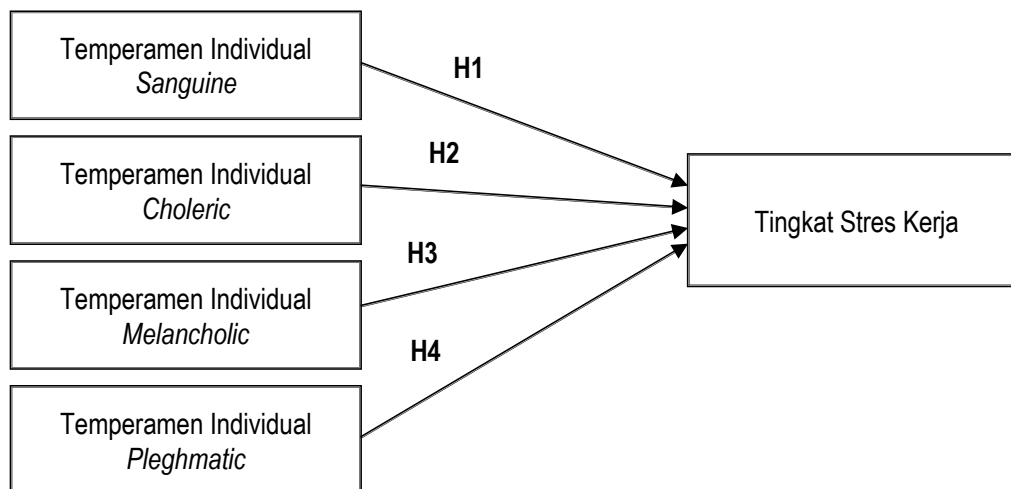
pegawai yang ada memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan *job description*. Hal ini dapat menjadi permasalahan mengingat tekanan yang diberikan oleh kepala Dinas Kelautan dan perikanan Provinsi Sumatera Barat kepada jajarannya untuk dicapai pada tahun 2021.

Penelitian Sakai, et. al (2004) mengatakan bahwa temperamen berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dimana Melancholic memiliki daya tahan tinggi apada konflik peran dan ambiguitas peran namun lemah terhadap konflik antar pribadi pada pegawai di Jepang. Sedangkan penelitian yang dilakukan Lianawati, et.al (2006) berbeda yaitu perawat dengan temperamen sanguine memiliki tingkat stres kerja lebih tinggi dibandingkan dengan temperamen lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan masing-masing temperamen dalam mengalami tingkat stres kerja yang tergantung pada situasi tempat dan kondisi pekerjaan.

Penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan temperamen individu sebagai variabel bebas dan stres kerja sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu ditemukan beberapa hasil yang tidak konsisten dan ditemukan fenomena-fenomena yang terdapat pada lokasi penelitian bertentangan dengan penelitian ini, maka peneliti melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh temperamen individu terhadap tingkat stress kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan paparan diatas tujuan penelitian ini dimaksud untuk mengetahui pengaruh temperamen individu terhadap tingkat stres kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian ini maka penulis memiliki beberapa hipotesis seperti berikut :



Sumber : Sakai, et.al (2004), Asih (2015), Harris & Stansbury (2000), Hanifah (2015), Kampman, et.al (2018), Lianawati, et.al (2006), Sundaram, et.al (2012), Turiano, et.al (2016), Vollrath (2001).

1. H1 : Temperamen Individu 1 (*Sanguine*) memiliki pengaruh yang signifikan Terhadap Tingkat Stres Kerja
2. H2 : Temperamen Individu 2 (*Choleric*) memiliki pengaruh yang signifikan Terhadap Tingkat Stres Kerja
3. H3 : Temperamen Individu 3 (*Melancholic*) memiliki pengaruh yang signifikan Terhadap Tingkat Stres Kerja
4. H4 : Temperamen Individu 4 (*Pleghmatic*) memiliki pengaruh yang signifikan Terhadap Tingkat Stres Kerja

## Metode

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh temperamen individu terhadap stres kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. Responden dalam penelitian ini berjumlah 83 orang dengan kriteria golongan I,II, dan III. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer bersumber dari wawancara dan hasil kuesioner. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda menggunakan software statistik SPSS. Untuk mengukur variable temperamen individu dilakukan sistem rating untuk kemudian dilihat temperamen mana yang paling dominan dimiliki oleh seseorang.

## Hasil Penelitian

**Tabel 1 Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Masa Kerja**

Tingkat Stres Kerja	Masa Kerja					Total
	< 5 Tahun	5 Tahun < 10 Tahun	10 Tahun < 15 Tahun	15 Tahun – 25 Tahun	> 25 Tahun	
Stres Ringan	1	18	21	18	8	66
Stres Sedang	0	2	3	7	1	13
Stres Berat	1	1	2	0	0	4
Total	2	21	26	25	9	83

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan pada tabel 1 terlihat bahwa pada penelitian ini responden dengan stres kerja ringan sebesar 21 orang dialami responden dengan masa kerja 10 tahun < 15 tahun, selanjutnya masing- masing sebanyak 18 orang dengan masa kerja 5 tahun < 10 tahun dan 15 tahun – 25 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden memiliki pengalaman kerja yang sudah lama di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. Masa kerja tersebut dibutuhkan untuk melihat kemampuan seseorang dalam mengatasi stres nya ditempat kerja karena telah mengetahui lingkungan pekerjaannya dengan baik.

**Tabel 2 Hasil Output Analisis Regresi Berganda**

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Signifikansi
Stres Kerja (Y)	Konstanta (a)	1,526	0,035
	Sanguine (X <sub>1</sub> )	0,188	0,200
	Choleric (X <sub>2</sub> )	- 0,150	0,317
	Melancholic (X <sub>3</sub> )	0,403	0,008
	Pleghmatic (X <sub>4</sub> )	- 0,075	0,577
	F	2,195	0,047
	R Square		0,101

Sumber: Data diolah (2019)

Dari hasil analisis data untuk mengetahui pengaruh *Sanguine* ( $X_1$ ), *Choleric* ( $X_2$ ), *Melancholic* ( $X_3$ ), dan *Pleghmatic* ( $X_4$ ) terhadap Stres Kerja ( $Y$ ) diperoleh nilai koefisien regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 - b_2X_2 + b_3X_3 - b_4X_4 + e$$

$$Y = 1.526 + 0.188 X_1 - 0.150 X_2 + 0,403 X_3 - 0,075 X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas diketahui bahwa koefisien regresi variabel *Sanguine* sebesar 0,188. Nilai ini bertanda positif yang berarti terdapat pengaruh yang positif antara *Sanguine* dengan stres kerja. Hal ini berarti semakin tinggi temperamen *Sanguine* maka semakin tinggi stres kerja. Koefisien regresi temperamen *Choleric* sebesar -0,150. Nilai ini bertanda negative yang berarti terdapat pengaruh yang negative antara temperamen *Choleric* dengan stres kerja. Hal ini berarti temperamen *Choleric* tidak mempengaruhi stres kerja.

Temperamen *Melancholic* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,403. Nilai ini bertanda positif yang berarti terdapat pengaruh yang positif antara *Melancholic* dengan stres kerja. Hal ini berarti semakin tinggi temperamen *Melancholic* maka semakin tinggi stres kerja. Sementara temperamen *Pleghmatic* memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,075. Nilai ini bertanda negative yang berarti terdapat pengaruh yang negative antara temperamen *Pleghmatic* dengan stres kerja. Hal ini berarti temperamen *Pleghmatic* tidak mempengaruhi stres kerja.

Berdasarkan tabel 2 diatas diketahui bahwa variable *Melancholic* ( $X_3$ ) yang merupakan variable paling dominan/besar pengaruhnya terhadap stres kerja karena nilai koefisien regresinya paling besar, selanjutnya variabel *Sanguine* ( $X_1$ ), dimana untuk menentukan mana yang paling dominan diurutkan sampai yang terkecil dilihat dari nilai koefisien regresi yang dimiliki masing-masing variabel.

**Tabel 3 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>			
Model	F	Sig.	Keterangan
Temperamen Individu	2.195	0.47 <sup>b</sup>	Signifikan

- a. Dependent Variable : Stres Kerja  
 b. Constant : *Sanguine*, *Choleric*, *Melancholic*, *Pleghmatic*

Sumber: Data diolah (2019)

Hasil uji F dilakukan untuk melihat seberapa baik model dalam mempengaruhi tingkat stres kerja secara simultan. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa temperamen individu secara signifikan pada score 0,47 dalam mempengaruhi tingkat stress kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. Sehingga selanjutnya dapat menjadi pertimbangan bagi Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat dalam melakukan perekrutan di masa yang akan datang.

**Tabel 4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	.318 <sup>a</sup>	.152	.055	.60399

Sumber: Data diolah (2019)

Koefisien determinasi atau angka  $R^2$  adalah sebesar 0,152. Hal ini berarti 15,20 % dari variasi variable stres kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat yang dapat dijelaskan oleh variable *independent Sanguine*, *Choleric*, *Melancholic*, *Pleghmatic* sedangkan sisanya sebesar 0,848 atau 84,80 %

dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variable yang ada. Nilai  $R^2$  berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka  $R^2$ , semakin lemah hubungan kedua variabel (begitu juga sebaliknya).

## Pembahasan

### Pengaruh Temperamen Individu *Sanguine* Terhadap Tingkat Stres Kerja

Berdasarkan uji hipotesis, diketahui bahwa temperamen *Sanguine* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat stres kerja pegawai Dinas Kelautan dan perikanan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini disebabkan oleh sifat *Sanguine* yang ramah, bersemangat ketika berada disekitar orang banyak, responsive, dan suka bekerjasama. Hal ini dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik diantara karyawan. Walaupun demikian, beberapa dari temperamen *Sanguine* yang ada dalam penelitian ini juga megalami stres yang relative tidak baik dikarenakan oleh sifat negative *Sanguine* egois, suka emosi, tidak disiplin, cenderung cerewet, gelisah, tidak bertanggung jawab, dan memiliki perasaan kurang aman.

Stres kerja tempramen *Sanguine* yang rendah juga dapat disebabkan oleh golongan dan penghasilan yang relatif tinggi, dan pengalam kerja yang cukup lama sehingga membuat pegawai dengan temperamen *Sanguine* dapat mengelola stres kerjanya dengan baik. disamping itu, sebagian besar pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera barat juga rata-rata memiliki *job description* untuk turun ke lapangan melakukan penyuluhan dan peninjauan lokasi yang bertemu dengan banyak nelayan dan penduduk lokal. Sehingga dengan temperamen *Sanguine* akan membuat pegawai merasa nyaman dan menyukai pekerjaannya.

Menurut Robbins & Judge (2013) ada 7 penyebab stres ditempat kerja yaitu tuntutan diluar pekerjaan/organisasi, faktor internal dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, hubungan dalam pekerjaan, pengembangan karir, struktur dan iklim organisasi, dan temperamen individu. Pegawai dengan temperamen *Sanguine* dalam beberapa faktor stres diatas dapat mengelolanya dengan baik, karena memang iklim kerja yang dibutuhkan sesuai dengan kelebihan sifat yang dimiliki oleh temperamen *Sanguine*.

*Sanguine* memiliki masalah dengan rekan kerjanya yang relative sedikit, beberapa hal disebabkan oleh sifat cerewet dan ceroboh yang dimilikinya. Namun, tetap saja dapat ditutupi dengan sifat positif nya yang suka mencairkan suasana dan suka bekerja dalam kelompok dan dengan tantangan baru. Sehingga pegawai dengan temperamen *Sanguine* sangat cocok jika kemudian memiliki *job description* untuk turun ke lapangan menemui petani dan nelayan ikan di seluruh daerah Sumatera Barat.

### Pengaruh Temperamen Individu *Choleric* Terhadap Tingkat Stres Kerja

Berdasarkan uji hipotesis, diketahui bahwa Temperamen *Choleric* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat stres kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera barat. Hal ini disebabkan oleh sifat *Choleric* yang dapat memutuskan sesuatu dengan baik dan instan, rasional, pemimpin sejati, memiliki banyak ambisi dan energy, dan mendominasi orang lain yang berbeda temperamen khususnya *Plegmatic*. Berbeda dengan *Sanguine*, *Choleric* lebih suka melakukan daripada banyak bicara (*Talk Less Do More*) yang membuat temperamen *Choleric* dapat menyelesaikan target kerja dengan baik dan benar sehingga dapat meminimalisir stres dengan baik.

Menurut Robbins & Judge (2013) bahwa stres kerja dapat berasal dari hubungan interpersonal yang buruk, faktor internal dalam pekerjaan, dan hubungan lain diluar pekerjaan tidak akan menjadi masalah yang dapat menyebabkan stres bagi temperamen *Choleric*. Hal lain karena sifat *Choleric* yang tidak terlalu memikirkan perasaan orang lain dan masa bodoh terhadap penilaian orang lain terhadap dirinya. Sehingga, ketika temperamen *Choleric* melakukan kesalahan maka pegawai dengan temperamen *Choleric* akan langsung melupakannya dan justru malah menyalahkan orang lain terhadap kesalahan yang memang sebenarnya

dilakukan oleh *Choleric*.

Sebagian besar temperamen *Choleric* dalam penelitian ini berada pada golongan III sehingga membuat pegawai dengan temperamen ini cocok dengan posisinya. Hal ini dikarenakan antusiasme dan daya tarik *Choleric* akan mampu mengarahkan orang lain untuk dapat mengikutinya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dan jarang sekali *Choleric* akan mengalami stres karena *Choleric* biasanya menggunakan ketakutan orang lain untuk keuntungan diri sendiri dan membuat kemajuan dalam misi diri sendiri (Bennet & Bennet, 2005).

*Choleric* juga tidak mengalami kebingungan ketika dihadapkan dengan suatu permasalahan karena mampu menetapkan tujuan dengan baik dan mampu menyelesaikan masalah dengan baik dan realistis. Berdasarkan wawancara singkat dengan salah satu pegawai mengatakan bahwa sebenarnya beberapa ada masalah di tempat kerja yang dapat menyebabkan stres. Namun, semua dapat diatasi dengan baik dengan cara tidak memikirkannya dan melupakannya dengan candaan atau berkumpul dengan teman-teman.

### **Pengaruh Temperamen Individu *Melancholic* Terhadap Tingkat Stres Kerja**

Berdasarkan uji hipotesis, diketahui bahwa Temperamen *Melancholic* berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat stres kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera barat. Hal ini disebabkan oleh sifat *Melancholic* yang perfeksionis. Melihat karakteristik responden dalam penelitian ini bahwa sebagian besar karyawan memiliki temperamen *Sanguine* dan *Choleric* yang dimana dengan sifat negative yang ditimbulkan dari keduanya dapat membuat temperamen *Melancholic* mengalami stres ditempat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan beberapa pegawai Dinas Kelautan dan perikanan Provinsi Sumatera Barat mengatakan bahwa salah satu penyebab stres ditempat kerja adalah adanya hubungan interpersonal yang buruk seperti atasan maupun rekan kerja yang memiliki tingkat pendidikan S-2 atau lebih tinggi cenderung mengabaikan masukan dari rekan kerja yang lain dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Walaupun karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah lebih berpengalaman dibidang yang sudah dikuasainya selama bertahun-tahun di tempat kerja.

Tentu hal ini menjadi masalah bagi pegawai dengan temperamen *Melancholic* yang menuntut semua hal untuk berjalan dengan sebagaimana mestinya/idealis dalam banyak hal. Masalah kecil akan menjadi masalah berlarut-larut bagi *Melancholic*, dan biasanya akan cenderung memikirkan hal yang sebenarnya belum tentu benar. Hal lainnya dapat dilihat dari banyaknya jumlah pegawai dengan temperamen *Sanguine* dan *Choleric*. Menurut Cantrell (2001) mengatakan bahwa temperamen individu memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing yang tugasnya bagi seseorang adalah untuk memaksimalkannya. Sehingga akan memungkinkan sifat negative temperamen *Sanguine* dan *Choleric* seperti keras kepala, tidak disiplin, melakukan sesuatu tidak sesuai dengan sebagaimana mestinya, mau menang sendiri, banyak bicara hal-hal yang tidak berguna, dan tidak mau mengakui kesalahan diri sendiri terhadap orang lain akan menjadi masalah yang dapat menimbulkan stres bagi pegawai dengan temperamen *Melancholic*.

Dengan banyaknya tugas baru dalam visi & misi Dinas Kelautan dan Perikanan yang perlu diselesaikan oleh pegawai dalam waktu terbatas, Pimpinan yang banyak menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat menjadi pemicu stres bagi temperamen *Melancholic*. Hal ini didasari oleh sikap alami *Melancholic* yang ingin melakukan semuanya secara sempurna dan sulit untuk menerima ketidaksesuaian dalam bekerja akan membuat temperamen *Melancholic* mengalami stres di tempat kerja. Ditambah lagi dengan adanya temperamen atasan yang tidak mau mendengar masukan dari rekan kerja lain yang belum tentu salah, keras kepala, dan mau menang sendiri akan memicu masalah dalam kehidupan seorang *Melancholic*.

Keahlian dan pengalaman menjadi perhatian ketika seseorang melakukan suatu pekerjaan. Berdasarkan wawancara singkat dengan karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat mengatakan bahwa ketika kepala Dinas mempercayai suatu tugas kepada bawahannya yang dipercayai akan timbul konflik peran



yang berlarut untuk mencari-cari kesalahan orang yang diberikan kepercayaan oleh pimpinan. Berdasarkan karakteristik responden mayoritas temperamen *Melancholic* berada pada golongan III yang memiliki *job description* bertemu dengan anggota DPR maupun kontraktor untuk membahas suatu proyek sesuai dengan perintah kepala Dinas. Konflik peran akan dapat menyebabkan stres kerja bagi pegawai dengan temperamen *Melancholic* yang mengharapkan bahwa seharusnya konflik peran itu tidak diperlukan karena setiap orang memang memiliki keahlian dan kemampuannya masing-masing.

Struktur dan iklim organisasi yang buruk ditemui ketika terjadi budaya senioritas di Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat. Budaya senioritas tersebut berupa atasan yang tidak mau mendengarkan masukan dari bawahannya, atau adanya perbedaan tingkat pendidikan antara SMA/STM dengan S-2. Atasan merasa lebih mengetahui segalanya sehingga apapun yang dikatakan oleh atasan adalah benar dan itu diikuti oleh semua pegawai yang lain. Tentu hal ini akan menjadi masalah bagi pegawai dengan temperamen *Melancholic* yang berpikir kritis dan menuntut adanya kesempurnaan dan keteraturan dalam berfikir. Masalah lain adalah banyak pegawai lain yang hanya bergantung kepada atasan maupun rekan kerjanya yang lebih kompeten sehingga hanya akan menimbulkan beban kerja yang lebih berat kepada pegawai yang lain.

*Melancholic* akan cenderung merasakan stres jika terlalu menuntut kesempurnaan, tidak sabar, dan terlalu idealis. *Choleric* akan mengalami stres jika orang lain tidak mengikuti atau mematuhi perintahnya. *Sanguine* akan mengalami stres ketika tidak mampu untuk mengurangi sikap ceroboh, gegabah, dan dalam keadaan panik. Sedangkan *Pleghmatic* paling sulit untuk mengalami stres karena memiliki sifat paling damai dan *easy-going* dan akan mengalami stress jika ditugaskan untuk berbicara di depan umum.

### **Pengaruh Temperamen Individu *Pleghmatic* Terhadap Tingkat Stres Kerja**

Berdasarkan uji hipotesis, diketahui bahwa temperamen *Pleghmatic* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat stres kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera barat. Hal ini disebabkan oleh sifat *Pleghmatic* yang diplomatis, membenci perdebatan, berpikir praktis dan efisien, tidak memiliki harapan besar terhadap apapun dan tidak berpikir jauh kedepan. *Pleghmatic* bersifat santai, dingin, tenang, dan tidak pernah terburu-buru (Okal, 2012).

Disamping itu, berdasarkan karakteristik responden jika dilihat berdasarkan masa kerja pegawai dengan temperamen *Pleghmatic* berada pada masa kerja yang cukup lama dengan ditandai tidak adanya pegawai dengan temperamen *Pleghmatic* yang berada di bawah 5 tahun. Dengan demikian, pegawai dengan temperamen *Pleghmatic* rata-rata sudah mengetahui dengan baik bagaimana lingkungan pekerjaannya, budaya kerja, dan permasalahan di tempat kerja yang sering terjadi di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini yang membuat tingkat stres kerja pegawai dengan temperamen *Pleghmatic* tergolong yang paling rendah dari semua temperamen yang lain.

Menurut Bennet & Bennet (2005) *Pleghmatic* tidak mudah untuk dihina atau diprovokasi untuk marah, serta orang yang paling *easy-going* tidak menyukai keributan. Sehingga jika dicocokkan dengan temperamen lain yang mayoritas lebih banyak seperti *Sanguine* dan *Choleric* tidak akan menjadi masalah bagi *Pleghmatic* dalam hal hubungan interpersonal, peran dalam organisasi, faktor internal dalam pekerjaan, pengembangan karir, maupun struktur dan iklim dalam organisasi.

Temperamen *Pleghmatic* adalah temperamen yang paling damai dari semua temperamen yang lain sehingga jika berada dalam lingkungan kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat akan mampu mengelola stresnya dengan sangat baik. Dan temperamen *Pleghmatic* akan sangat baik jika dipasangkan dengan temperamen *Choleric* yang juga jumlahnya cenderung banyak di Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Barat.

## Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dengan analisis regresi berganda serta dilakukan uji hipotesis maka ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Temperamen individu secara berbeda dan signifikan mempengaruhi tingkat stress kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. Hasil analisis regresi berganda diketahui bahwa temperamen individu *Melancholic* berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. Semakin kuat pengaruh temperamen *Melancholic*, maka pegawai akan semakin mengalami tingkat stress yang tinggi. Begitu juga dengan jenis temperamen individu *Sanguine*, *Choleric*, dan *Pleghmatic*. Jika semakin kuat pengaruhnya terhadap stress kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat stress kerja yang dimilikinya.

Hasil uji F pada penelitian ini diketahui bahwa temperamen individu berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. Artinya bahwa temperamen individu pegawai akan memberikan dampak terhadap stress kerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan pertimbangan strategik SDM dalam hal perkerutan calon ASN untuk masa yang akan datang. Besarnya pengaruh temperamen individu yang dimiliki pegawai dengan koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,152 atau 15.20 %, nilai statistik ini lebih rendah dari pengaruh faktor lain yaitu sebesar 84.80 % yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi dapat diinterpretasikan sebagai pengaruh variable sebab terhadap variable akibat, maka dalam penelitian ini 15.20% stress kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat dipengaruhi oleh temperamen individu *Sanguine*, *Choleric*, *Melancholic*, dan *Pleghmatic*.

Pada penelitian ini faktor dominan yang mempengaruhi stress kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat adalah Temperamen *Melancholic*. Selanjutnya diikuti secara berurutan dengan temperamen *Sanguine*, *Choleric*, dan *Pleghmatic*. Sehingga temperamen individu *Melancholic* menjadi perhatian utama ketika hendak merekrut pegawai baru dimasa yang akan datang.

## Referensi

- Asih, P. (2015). Pengaruh Kepribadian dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia Curug-Tangerang. *Jurnal Ilmiah Aviast Langit Biru*, 10, 1.
- Bennet, A., & Bennet, L. (2005). *The Temperament God Gave You*. Manchester, New Hampshire: Sophia Institute Press.
- Cantrell, P. E. (2001). *A Study of Temperament*. Pennsylvania: Eleven Lessons Press.
- Greenberg, J. (2010). *Comprehensive Stress Management*. New York: McGraw-Hill.
- Harris, M. L., & Stansbury, K. (2000). Individual Differences in Stress Reactions During a Peer Entry Episode : Effects of Age, Temperament, Approach Behaviour, and Self-Perceived Peer Competence. *Journal of Experimental Child Psychology*, 76, 50-63.
- Kampman, O., Paavonen, V., Luoto, K., Lassila, A., & Leinonen, E. (2018). Temperamen Clusters Associate with Anxiety Disorder Comorbidity in Depression. *Journal of Affective Disorders*, 6, 165.
- Kasschau, A. R. (2003). *Understanding Psychology*. Ohio: McGraw-Hill.
- Lianawati, Oentoro, S., & Zamralita. (2006). Stress Kerja dan Temperamen Perawat Bagian Psikiatri. *Phronesis, Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 8, 145-172.
- Nodoushan, M. A. (2011). Temperament as an Indicator of Language Achievement. *International Journal of Language Studies*, 5, 33-52.
- Okal, B. O. (2012). The Functionality of Four Temperaments and Communications Theories Towards The Realisation of Peaceful General Elections in Kenya. *Journal of Sociological Research*, 3, 1.



- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sakai, Y., Akiyama, T., Miyake, Y., Kawamura, Y., & Tsuda, H. (2005). *Temperament and job stress in Japanese company employees*. *Journal of Affective Disorders* .85, 101–112. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2004.03.012>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd.
- Spielman, R. M. (2017). *Psychology*. Texas: Openstax.