

## Hubungan Kepribadian *Five Factor Model* Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Ekspedisi X Medan

*The Relationship between the Five Factor Model of Personality and Work Stress in Employees of PT Ekspedisi X Medan*

Milfa Arsyika Azzahra<sup>1</sup>, Ika Amalia<sup>2\*</sup>, Nur Afni Safarina<sup>3</sup>

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Malikussaleh  
Jl. Cot Tengku Nie, Reuleut, Muara Batu, Aceh Utara 24355 – Indonesia

\*Correspondence author: [ika.amalia@unimal.ac.id](mailto:ika.amalia@unimal.ac.id)

**Abstract:** This study aims to see the correlation between the five factor model personality and work stress of PT Expedition X Medan employees. This study uses a quantitative approach with incidental sampling technique. The subjects in this research were 152 employees of PT Expedition X Medan. Data in this study obtained through the work stress scale and the five factor model personality scale. Data analysis in this study used the Spearman correlation technique. The study results show that there is no correlation between the five factor model personality and work stress of PT Expedition X Medan employees. The majority of employees had low work stress and five factor model personality, with a percentage of 37.9% in work stress and 32.5% in five factor model personality. In this study, it was also found that three factors of the five factor model personality, namely neuroticism, extraversion and agreeableness, had a relationship with work stress. Neuroticism has a positive correlation with work stress, while extraversion and agreeableness have a negative correlation with work stress.

**Keywords:** employee, five factor model personality, work stress

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan kepribadian *five factor model* dengan stres kerja pada karyawan PT Ekspedisi X Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *incidental sampling*. Subjek penelitian adalah 152 pada karyawan PT Ekspedisi X Medan. Data dalam penelitian diperoleh melalui skala stres kerja dan skala kepribadian *five factor model*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik *korelasi spearman*. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat hubungan kepribadian *five factor model* dengan stres kerja pada karyawan PT Ekspedisi X Medan. Sebagian besar karyawan memiliki stres kerja dan kepribadian *five factor model* yang rendah, dengan persentase stres kerja 37,9% dan kepribadian *five factor model* 32,5%. Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa tiga faktor kepribadian *five factor model* yaitu *neuroticism*, *extraversion* dan *agreeableness* memiliki hubungan dengan stres kerja. *Neuroticism* memiliki hubungan positif dengan stres kerja, sedangkan *extraversion* dan *agreeableness* memiliki hubungan negatif dengan stres kerja.

**Kata Kunci:** karyawan, kepribadian *five factor model*, stres kerja



## Pendahuluan

Pekerjaan dan karir memiliki peran yang sangat besar dalam membiayai kebutuhan sehari-hari individu. Thamrin & Bashir (2015) menjelaskan faktor pemilihan pekerjaan tidak terlepas dari kebutuhan ekonomi, sosial, dan psikologis, dimana secara ekonomi, penghasilan digunakan untuk mencukupi kebutuhan hidup, secara sosial orang yang bekerja akan lebih dihargai dari pada pengangguran, sedangkan secara psikologis, orang yang bekerja akan meningkatkan kompetensi dan harga dirinya.

Menurut Subyantoro (2009), tingkat stres kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Asih dkk., 2018). Robbins & Judge (2015) menjelaskan stres kerja sebagai situasi dinamik dimana individu menghadapi kendala, peluang, atau tuntutan berkaitan dengan apa yang diinginkannya, dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting menurut individu tersebut. Badeni (2013) menyatakan perbedaan tingkat stres seseorang dapat dipengaruhi oleh jenis kepribadian. Robbins & Judge (2015) mengelompokkan gejala

stres kerja ke dalam tiga kategori, yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku.

Kepribadian merupakan keseluruhan cara seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain (Robbins & Judge, 2015). *Five factor model* (FFM) adalah pendekatan teoritis kepribadian yang mengacu pada lima faktor, yaitu *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* (McCrae & Costa, 2003). Goldberg (dalam Pervin dkk., 2010) menjelaskan kepribadian model lima faktor sebagai perbedaan individual paling penting dalam transaksi kehidupan manusia yang akan diuraikan menjadi terminologi yang memberi informasi perbedaan individual tersebut. Robbins & Judge (2017) menyatakan terdapat hubungan teori model lima faktor (*five factor model*) dengan performa di dunia kerja dimana kepribadian merupakan salah satu bagian dari faktor internal yang dapat memengaruhi stres seseorang.

Individu dengan *conscientiousness* tinggi memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang lebih tinggi, namun mereka dapat terlalu fokus dengan pekerjaan sehingga dapat menimbulkan konflik dengan keluarga, rekan di organisasi dan lebih tidak kreatif. Individu *neurotic* tidak mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja sehingga akan mengalami *burnout* dan *work-*

*family conflict*. *Extrovert* dalam dunia kerja memiliki hubungan interpersonal yang lebih baik dibandingkan *introvert*. Individu yang *agreeable* cenderung lebih patuh aturan dan puas dalam pekerjaan mereka.

Hamid dkk (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan arah hubungan negatif. Hubungan negatif ini memiliki arti bahwa semakin tinggi stres kerja seseorang maka semakin rendah nilai kepribadiannya.

Penelitian Rakhmad (2018) menunjukkan hasil bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan bertipe kepribadian A dengan tipe B terhadap stres kerja. Karyawan tipe kepribadian A memiliki stres lebih tinggi dengan mean 52,74 dibandingkan dengan karyawan tipe kepribadian B yang tingkat stresnya lebih rendah dengan mean 46,19.

## Metode

### Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan variabel bebas (X) berupa kepribadian *five factor model*, dan variabel terikat (Y) berupa stres kerja.

### Subjek

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *incidental sampling*. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT X yang bergerak di

bidang ekspedisi di wilayah Kota Medan yang terdiri dari 152 orang karyawan.

### Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini adalah kuesioner dalam bentuk skala *likert* untuk variabel stres kerja dan kepribadian *five factor model*. Skala stres kerja disusun berdasarkan gejala stres kerja Robbins dan Judge, sedangkan skala kepribadian *five factor model* disusun berdasarkan *five factor model personality* McCrae dan Costa.

### Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan menggunakan teknik *Correlated Item Total Correlation*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Dari hasil uji, pada alat ukur stres kerja diperoleh 30 aitem yang valid dengan nilai reliabilitas 0,890, dan pada kepribadian *five factor model* diperoleh 96 aitem valid dengan nilai reliabilitas 0.953.

### Uji Asumsi

Uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dan uji linearitas dilakukan menggunakan *test for linearity* pada Program SPSS Versi 22.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan statistik non-parametrik dengan uji korelasi Spearman.

**Hasil**

Tabel 1.  
Kategorisasi Stres Kerja

Skor	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
$87,8175 \leq X$	Berat	33	21,7%
$67,883 \leq X < 87,818$	Sedang	87	57,2%
$X < 67,883$	Ringan	32	21,1%
Total		152	100%

Tabel 2.  
Kategorisasi Stres Kerja Karyawan berdasarkan Masing-Masing Gejala

Gejala Stres Kerja	Kategori					
	Ringan		Sedang		Berat	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Fisiologis	26	17,1%	84	55,3%	42	27,6%
Psikologis	34	22,4%	83	54,6%	35	23%
Perilaku	28	18,4%	91	59,9%	33	21,7%

Tabel 3.  
Kategorisasi Kepribadian *Five Factor Model*

Skor	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
$X > 255,05$	Tinggi	44	28,9%
$X < 243,05$	Rendah	45	29,6%
$243,05 - 255,05$	Tidak Terkategorisasi	63	41,4%
Total		152	100%

Tabel 4.  
Kategorisasi Kepribadian *Five Factor Model* Karyawan berdasarkan Masing-masing Faktor

Faktor Kepribadian <i>Five Factor Model</i>	Kategori			
	Rendah		Tinggi	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
<i>Openness to Experience</i>	39	25,7%	51	33,6%
<i>Conscientiousness</i>	49	32,2%	38	25%
<i>Extraversion</i>	46	30,3%	34	22,4%
<i>Agreeableness</i>	42	27,6%	50	32,9%
<i>Neuroticism</i>	46	30,3%	40	26,3%

Tabel 5.  
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi (p)	Keterangan
Stres Kerja	0,000	Tidak Normal
Kepribadian <i>Five Factor Model</i>	0,019	

Tabel 6.  
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Koefisien Linearitas (F)	Signifikansi (p)	Keterangan
Stres Kerja Kepribadian <i>Five Factor Model</i>	0,230	0,632	Tidak Linear

Tabel 7.  
Hasil Uji Korelasi Spearman Stres Kerja dengan Kepribadian Five Factor Model

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Signifikansi (p)	Keterangan
Stres Kerja Kepribadian <i>Five Factor Model</i>	0,059	0,467	Ditolak

Tabel 8.  
Hasil Uji Korelasi Faktor Kepribadian Five Factor Model dengan Variabel Stres Kerja

Faktor Kepribadian <i>Five Factor Model</i>	Koefisien Korelasi (r)	Signifikansi (p)
<i>Openness to Experience</i>	0,004	0,963
<i>Conscientiousness</i>	-0,069	0,400
<i>Extraversion</i>	-0,753	0,000
<i>Agreeableness</i>	-0,169	0,037
<i>Neuroticism</i>	0,800	0,000

Tabel 9.  
Hasil Uji Korelasi Aspek Stres Kerja dengan Variabel Kepribadian Five Factor Model

Aspek Stres Kerja	Koefisien Korelasi (r)	Signifikansi (p)
Gejala Fisiologis	0,143	0,078
Gejala Psikologis	0,057	0,485
Gejala Perilaku	0,005	0,949

## Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan kepribadian *five factor model* dengan stres kerja. Hasil penelitian yang telah dilakukan pada 152 karyawan PT Ekspedisi X di wilayah Kota Medan menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Berdasarkan hasil tersebut, maka dinyatakan bahwa  $H_a$  penelitian ini ditolak, artinya tinggi atau rendahnya stres kerja karyawan PT X

Kota Medan tidak ada hubungannya dengan kepribadian *five factor model* karyawan tersebut. Jika karyawan mengalami stres akibat pekerjaan, maka stres tersebut tidak disebabkan oleh faktor kepribadian yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Temuan dalam penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kheirkhah dkk. (2018), yang mana hasilnya juga menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara

kepribadian *five factor model* dengan stres kerja. Tingkat stres kerja individu yang tinggi tidak ada hubungannya dengan sifat kepribadian individu tersebut. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuzulawati & Rohmatun (2016) yang menjelaskan tipe kepribadian tidak mempunyai pengaruh terhadap stres kerja. Hal ini dapat terjadi karena stres kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kepribadian, namun juga dapat dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap keadaan atau peristiwa yang terjadi dan dukungan sosial.

Temuan dalam penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamid dkk. (2021) yang menyatakan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan arah hubungan negatif. Hubungan negatif berarti jika kepribadian individu tinggi maka stres kerja yang akan dialaminya menurun, begitu juga sebaliknya, jika kepribadian individu rendah maka stres kerja yang akan dialaminya akan semakin tinggi. Temuan lain yang menyatakan bahwa kepribadian memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan stres kerja juga dapat ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Hadush (2021). Meskipun demikian, penelitian Dosunmu (2018) mengemukakan hasil yang sedikit berbeda dari kedua penelitian tersebut. Hasil dari penelitiannya

menemukan bahwa hubungan yang signifikan antara kepribadian *five factor model* dengan stres kerja ini memiliki arah yang positif, artinya semakin tinggi kepribadian *five factor model* yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi pula tingkat stres kerjanya.

Stres sebagai fenomena psikologis dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya faktor yang berkaitan dengan pekerjaan (Beheshti, 2014). Robbins & Judge (dalam Hamid dkk., 2021) menjelaskan hubungan antara kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan merupakan hal yang dapat menciptakan stres kerja. Faktor yang menyebabkan stres kerja tidak hanya berasal dari kepribadian. Safarina dkk. (2021) menyatakan stres juga dapat disebabkan oleh peristiwa yang terjadi yang terjadi di lingkungan kerja, lingkungan sosial, dan dalam kehidupan rutin (pekerjaan, keluarga dan kehidupan sosial), dimana hal tersebut dipengaruhi oleh emosional, psikologis, mental dan penyakit fisik. Robbins & Judge (2017) juga mengemukakan bahwa terdapat faktor lain yang juga memengaruhi stres kerja, seperti lingkungan, tugas, peran, tuntutan antar pribadi dalam organisasi, persepsi, pengalaman bekerja dan dukungan sosial. Sedangkan menurut Moonhead & Griffin (dalam Suryawan, 2018) terdapat empat faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan dalam organisasi, yaitu

tuntutan tugas, tuntutan fisik, tuntutan peran dan tuntutan antarpersonal.

Faktor penyebab munculnya stres dapat dilihat dari berbagai sudut pandang teori yang berbeda, seperti sudut pandang kognitif yang menekankan pada bagaimana individu mempersepsikan dan merespon ancaman dari luar. Persepsi akan mencocokkan antara kondisi yang berpotensi menimbulkan stres dengan reaksi karyawan (Robbins & Judge, 2017). Suatu peristiwa dapat menimbulkan stres pada seseorang atau tidak, bergantung pada bagaimana dia mempersepsikan peristiwa tersebut.

Faktor lain seperti pengalaman bekerja dapat menimbulkan stres, hal ini karena orang yang lebih lama bertahan di organisasi adalah yang memiliki ketahanan terhadap *stressor* organisasi. Karyawan akan membentuk *coping mechanism* terhadap stres. Karena pembentukan *coping mechanism* membutuhkan waktu yang lama, karyawan senior akan lebih baik beradaptasi dan mengatasi stres (Robbins & Judge, 2017).

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi stres kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti kondisi kantor yang bersih, penerangan yang memadai, ventilasi cukup, hubungan antar pegawai yang harmonis, kepemimpinan yang baik, dan lain sebagainya, akan menimbulkan

perasaan puas pada pegawai, sehingga pegawai akan merasa betah dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan (Rahmawan dkk., 2018).

Dukungan sosial dari orang terdekat juga dapat mempengaruhi tingkatan stres karyawan. Dukungan social memberikan kenyamanan, perhatian, penghargaan, dan bantuan kada individu (Safarino & Smith, dalam Nisa dkk., 2023). Cristenzein & Adhi (2021) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa proporsi stres kerja ditemukan lebih besar pada responden dengan dukungan sosial yang buruk. Sarafino & Smith (dalam Nisa dkk., 2023) menyatakan bahwa dukungan secara emosional yang melibatkan empati, rasa khawatir, dan afirmasi positif, membantu dalam membina kepercayaan diri dan pemikiran positif. Rahmah & Wardiani (2021) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa beban kerja merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi stres kerja dimana pekerja yang memiliki beban kerja subyektif tinggi mempunyai tingkat stres yang lebih lebih besar.

Faktor-faktor tersebut merupakan variabel moderator ataupun variabel antara yang tidak dapat diteliti dalam penelitian ini namun dapat memengaruhi hubungan kepribadian *five factor model* dengan stres kerja pada karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, stres kerja karyawan PT Ekspedisi X wilayah Kota Medan dapat



dipengaruhi oleh faktor lain selain kepribadian, seperti persepsinya terhadap peristiwa terkait pekerjaan, dukungan dari orang yang ada di sekitar, lingkungan pekerjaan, pembagian tugas dan peran, serta tuntunan yang dirasakan karyawan tersebut di pekerjaannya.

Meskipun secara keseluruhan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepribadian *five factor model* dan variabel stres kerja pada 152 karyawan PT X, hasil analisis per aspek antara faktor-faktor kepribadian *five factor model* dengan variabel stres kerja menunjukkan terdapat tiga faktor yang memiliki hubungan dengan variabel stres kerja, yaitu faktor *agreeableness*, *extraversion* dan *neuroticism*.

Faktor *agreeableness* memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap stres kerja. Hubungan negatif antara *agreeableness* dengan stres kerja tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi *agreeableness* seseorang maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialaminya. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Hadush (2021) yang juga menyatakan adanya hubungan negatif antara *agreeableness* dengan stres kerja. Beheshti (2015) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa *agreeableness* berhubungan negatif dengan stres kerja. Robbin & Judge (2017) menyatakan individu yang *agreeable* cenderung lebih puas dalam

pekerjaan mereka dibandingkan dengan individu yang *disagreeable*. Hubungan antara faktor *agreeableness* dengan stres kerja ini adalah yang paling lemah dibandingkan dengan *neuroticism* dan *extraversion*. Seseorang yang memiliki skor *agreeableness* yang rendah adalah orang yang kritis, skeptis, menunjukkan perilaku merendahkan, dan mengekspresikan permusuhan secara terang-terangan (McCrae & Costa, 2003). Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa karyawan dengan sifat kepribadian *agreeableness* lebih kecil kemungkinannya mengalami stres kerja karena mereka menghadapi situasi stres dengan tenang, pikiran positif dan perasaan yang menyenangkan.

Faktor *extraversion* memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap stres kerja. Hubungan negatif *extraversion* terhadap stres kerja tersebut menandakan bahwa semakin tinggi *extraversion* seseorang maka semakin rendah stres kerja orang tersebut. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Hadush (2021) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *extraversion* dengan stres kerja. Fathizadeh & Khoshouei (2017) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa *extraversion* memiliki hubungan negatif yang signifikan stres kerja. McCrae & Costa (2003) menjelaskan bahwa individu yang memiliki skor *extraversion* yang rendah adalah lemah

secara emosional, menghindari hubungan dekat, berlebihan dalam mengendalikan ransangan dan penurut. Ekstrovert cenderung tidak mengalami tekanan mental karena dengan keakraban mereka terhadap orang lain, mereka tidak menyalahkan diri sendiri atas kesalahan kecil, mereka pekerja keras yang berani dalam menghadapi situasi kritis, sehingga saat menghadapi tekanan pekerjaan mereka mengalami lebih sedikit stres.

Faktor *neuroticism* merupakan faktor yang memiliki hubungan paling kuat dan positif dengan stres kerja dibandingkan dengan *agreeableness* dan *extraversion*. Hubungan positif tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi *neuroticism* seseorang maka semakin tinggi pula stres kerja orang tersebut. Temuan ini sejalan dengan penelitian Dosunmu (2018) yang menyatakan terdapat hubungan positif antara *neuroticism* dengan stres kerja. Hadush (2021) dalam penelitian juga menyatakan terdapat hubungan positif antara *neuroticism* dengan stres kerja. Nagiah & Mei-Hua (2020) menyatakan *neuroticism* secara signifikan memprediksi stres kerja seseorang, individu yang memiliki *neuroticism* yang lebih tinggi akan mengalami tingkat stres yang lebih tinggi pula. *Neuroticism* merupakan *predictor* stres kerja (Fathizadeh & Khoshouei, 2017). McCrae & Costa (2003) menyatakan bahwa

individu yang memiliki skor *neuroticism* yang tinggi adalah individu yang mudah tersinggung, mudah cemas, pemarah dan mudah merasa bersalah. Karyawan dengan *neuroticism* tinggi mempunyai pikiran yang tidak rasional, emosi yang rapuh, pengendalian diri yang kurang dan tidak mampu menghadapi stres, oleh karena itu faktor ini akan meningkatkan stres kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil kategorisasi stres kerja pada 152 karyawan PT X di Medan, diketahui bahwa terdapat tiga kategori tingkat stres kerja pada 152 orang karyawan yang menjadi subjek penelitian, yaitu kategori ringan, sedang dan berat. Hasil analisis data kategorisasi pada variabel stres kerja menunjukkan bahwa rata-rata karyawan PT X mengalami stres sedang, artinya karyawan tersebut mengalami gejala-gejala yang terdapat dalam stres kerja, yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku dengan intensitas yang sedang.

Berdasarkan hasil kategorisasi pada masing-masing gejala stres kerja, diketahui bahwa gejala stres yang paling banyak dialami karyawan PT X adalah gejala perilaku, artinya mayoritas karyawan mengeskpresikan perasaan stres yang dimilikinya ke dalam bentuk perilaku mereka, seperti memiliki produktivitas yang menurun, tidak hadir ke tempat kerja

dengan sengaja serta berpikir maupun berusaha untuk berganti pekerjaan.

Adapun pengkategorisasian pada variabel kepribadian *five factor model* 152 karyawan PT X di Medan terdiri dari dua kategori yaitu rendah dan tinggi. Karyawan yang termasuk dalam kategori kepribadian *five factor model* rendah berarti memiliki skor rendah pada kelima faktor tersebut, baik *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, maupun *neuroticism*. Karyawan yang termasuk ke dalam kategori kepribadian *five factor model* tinggi berarti memiliki skor tinggi pada kelima faktor tersebut, baik *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, maupun *neuroticism*.

Dari hasil kategorisasi kepribadian *five factor model* berdasarkan masing-masing faktor, diketahui bahwa karyawan PT Ekspedisi X memiliki skor yang tinggi pada faktor *openness to experience* dan *agreeableness* namun memiliki skor yang rendah pada tiga faktor lainnya yaitu, *conscientiousness*, *extraversion*, dan *neuroticism*. Dari hasil tersebut, dapat diketahui bagaimana karakteristik yang dimiliki oleh karyawan PT Ekspedisi X Medan. McCrae & Costa (2003) menyatakan individu yang memiliki skor *openness to experience* dan *agreeableness* yang tinggi memiliki karakteristik seperti menghargai

hal-hal intelektual, pemberontak, memiliki proses berpikir yang tidak biasa dan introspektif, serta simpatik, penuh perhatian, hangat, berbelas kasih, dan suka memberi, sedangkan individu yang memiliki skor *conscientiousness*, *extraversion*, dan *neuroticism* yang rendah memiliki karakteristik berupa tidak dapat menunda kepuasan, suka memanjakan diri dan suka berfantasi dan menghayal, serta lemah secara emosional, menghindari hubungan dekat, berlebihan dalam mengendalikan rangsangan dan penurut, meskipun begitu mereka lebih tenang, santai, puas dengan diri, berkepribadian yang jelas dan berbangga diri.

### Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan kepribadian *five factor model* dengan stres kerja pada karyawan PT Ekspedisi X Medan. Hasil uji faktor-faktor kepribadian *five factor model* dengan variabel stres kerja pada karyawan PT Ekspedisi X Medan menunjukkan bahwa terdapat tiga faktor yang mempunyai dengan variabel stres kerja, yaitu *extraversion*, *agreeableness* dan *neuroticism*. Dari ketiga faktor, *neuroticism* merupakan faktor yang memiliki hubungan positif dan paling kuat dengan variabel stres kerja dibandingkan kedua faktor lainnya, sedangkan *extraversion*

dan *agreeableness* memiliki hubungan negatif dengan stres kerja.

#### *Saran*

Bagi Karyawan; Karyawan yang memiliki *neuroticism* yang tinggi cenderung memiliki stres kerja yang tinggi pula, oleh karena itu karyawan *neurotic* hendaknya mencoba melakukan upaya yang dapat menurunkan tingkat stres mereka, seperti berpikir positif dan menjalin hubungan pertemanan dengan karyawan lain sehingga dapat saling memberikan dukungan secara emosional seperti memberikan pujian, mendengarkan keluhan, memberikan saran dan menghargai perasaan rekan kerja.

Bagi Perusahaan atau Atasan; Mengingat hasil analisis tingkat stres kerja karyawan yang masuk ke dalam kategori sedang dengan gejala perilaku seperti penurunan produktivitas dan ketidakhadiran yang paling tinggi, perusahaan atau atasan dapat menerapkan program seperti memberikan *reward* pada karyawan yang produktif dan datang tepat waktu sehingga dapat mengembalikan semangat kerja karyawan.

Bagi Peneliti Selanjutnya; Hal yang dapat dipertimbangkan oleh peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terkait hubungan kepribadian *five factor model* dengan stres kerja adalah dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang berkaitan dengan variabel penelitian ini,

seperti lingkungan kerja, persepsi, pengalaman bekerja, dukungan sosial dan lain sebagainya. Peneliti selanjutnya juga dapat lebih mengontrol penentuan sampel penelitian sehingga subjek yang didapatkan lebih representatif, seperti menyamakan jumlah sampel antara laki-laki dan perempuan. Selain *sampling*, penelitian selanjutnya juga dapat lebih memperketat kontrol pada responden saat mengisi skala penelitian, sehingga tidak terjadi *error* seperti jawaban berpola. Selanjutnya, penelitian di masa depan dapat menggunakan pengukuran stres berbeda seperti *eustress* dan *distress*, sehingga peneliti dapat menentukan stres kerja jenis apa yang berhubungan dengan faktor kepribadian *FFM*. Penelitian selanjutnya juga dapat membahas manajemen dan *coping* stres untuk mengurangi tingkat stres karyawan dengan stres kerja berat.

## Referensi

- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*. Semarang Univerity Press. <https://repository.usm.ac.id/files/bookusm/F013/20190627091334-stress-kerja.pdf>
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Alfabeta.
- Beheshti. (2015). The role of personality traits and demographic factors in occupational stress. *Journal of Occupational Helath and Epidemiology*. 3(3), 132-139. <https://doi.org/10.18869/ACADPUB.JOHE.3.3.132>
- Cristenzein, L. R., & Adhi, K. T. (2021). Factors related to work stress among health office employees during covid-19 pandemic. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*. 10(3), 389-401. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v10i3.2021.389-401>
- Dosunmu, M. M. (2018). Predictive effects of personality traits on job stress among secretaries in Olabisi Onabanjo University. *KIU Journal of Humanities*. 3(1), 227-232. <https://www.ijhumas.com/ojs/index.php/kiuhums/article/view/266>
- Fathizadeh, A., & Khoshouei, M., S. (2017). The relationship between self-regulation and personality traits with job stress in University of Isfahan employees. *Journal of Fundamentals of Mental Health 2017 Jan-Feb; 19(1): 14-21*.
- Hadush, D. Y. (2021). The relationship between personality types and occupational stress of teachers in selected private higher education institutions of addis ababa. *Journal of Education and Practice*. 12(4), 19-30. <https://doi.org/10.7176/JEP/12-4-03>
- Hamid, A., Savitri, I., Juwita, & Yusuf, M. (2021). Pengaruh kepribadian terhadap stress kerja perawat rumah sakit jiwa provinsi Sulawesi tenggara. *JurnalValuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*. 1(1), 227-242. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i1>
- Kheirkhah, M., Shayegan, F., Haghani, H., & Jalal, E., J. (2018). The relationship between job stress, personality traits and the emotional intelligence of midwives working in health centers of lorestan university of medical sciences in 2017. *Journal of Medicine and Life*. 11(4), 365-370. <https://doi.org/10.25122/jml-2018-0022>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood: A five factor theory perspective*. The Guilford Press. <https://pdfroom.com/books/personality-in-adulthood-a-five-factor-theory-perspective/jGk20Xx2pm>
- Nagiah, S. N., & Mei-Hua, L. (2020). The effects of personality and age on job satisfaction and job stress. *Jurnal Psikologi Malaysia*. 34(3), 186-199. <http://spaj.ukm.my/ppppm/jpm/issue/view/40>
- Nisa, R. L., Fitriah, A., & Rifandi, A. (2023). Exploring social anxiety among inmates at class I correctional facility: A perspective on social support. *Jurnal Psikologi Terapan*, 6(1), 30-41. <https://doi.org/10.29103/jpt.v6i1.11308>

- Nuzulawati, M. T., & Rohmatun. (2016). Hubungan antara kepribadian tipe a dengan stres kerja pada guru smk muhammadiyah tegal. *Jurnal Proyeksi*. 11(1), 1 5-23. <http://dx.doi.org/10.30659/jp.11.1.15-23>
- Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O., P. (2010). *Psikologi kepribadian teori & penelitian* (9th ed.). Kencana
- Rahmah, A. H., & Wardiani, F. (2021). Analisis faktor penyebab stres kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan swasta kota samarinda di masa pandemi covid-19. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 11(2), 225-236. <http://doi.org/10.15408/ess.v11i2.22756>
- Rahmawan, B., Jullimursyida, & Mariyudi (2016). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan *self management practices* terhadap kinerja pegawai pada kantor bank indonesia (kbi) medan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2(1), 1-18. <http://repository.unimal.ac.id/id/eprint/4270>
- Rakhmad, S. (2018). *Perbedaan stres kerja ditinjau dari tipe kepribadian a dan tipe kepribadian b pada karyawan cv.magoewo group yogyakarta*. [Skripsi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta]. Universitas Mercu Buana Yogyakarta Digital Repository. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/1803/>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Oganizational behavior* (16th ed.). Pearson Education
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Oganizational behavior: Global edition* (17th ed.). Pearson Education
- Safarina, N. A., Amalia I., & Dewi, R. (2021). Analisis beban kerja dan stres ibu yang bekerja pada masa pandemi covid- 19. *Jurnal Diversita*, 7(2), 157-167. <https://doi.org/10.31289/diversita.v7i2.4540>
- Thamrin, K. M. H., & Bashir, A. (2015). Persepsi seseorang dalam memilih pekerjaan sebagai dosen perguruan tinggi negeri di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. 13(3), 397-412. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v13i3.3381>