

PENGARUH VARIABEL TERKAIT *EMAIL*, KEPRIBADIAN DAN DEMOGRAFI TERHADAP STRES KERJA

Nurul Aini

ainiii.ainiii@gmail.com

Anggota HIMPSI Provinsi DKI Jakarta

Yunita Faela Nisa

yunita.faela@uinjkt.ac.id

Fakultas Psikologi UIN Syarif
Hidayatullah Jakarta

Abstract

This study was conducted to determine the significance of the influence of related variables email (the email work importance, email volume, email management tactics, email overload), type D personality and demographics (gender, occupation, age) against work stress. Participants in this study were employees who use email as a medium job taken with non-probability sampling technique that is convenience sampling. CFA Technique (Confirmatory Factor Analysis) was used to test the validity of measuring instruments and multiple regression analysis was used to test the research hypothesis. This research showed that is significantly related variables email, type D personality, and demographics (gender, occupation and age) as an influence on work stress. A large proportion of the variance of work stress described by all independent variables by 46.4%, while the remaining 53.6% is influenced by other variables outside of this study. There are three variables that significantly to job stress, type D personality, gender and occupation. While the variable related to email (email work importance, email volume, email management tactics, email overload), and age did not significantly influence work stress. Researchers suggest the company should have the data of employees who have personality type D, in order to minimize the stress of work on employees.

Keywords: *email-related variables, type D personality, work stress*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel terkait email (*email work importance, email volume, email management tactics, email overload*), kepribadian tipe D dan demografi (jenis kelamin, jabatan, usia) terhadap stres kerja. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan yang menggunakan email sebagai media pekerjaan yang diambil dengan teknik non-probability sampling yaitu convenience sampling. Teknik CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) digunakan untuk menguji validitas alat ukur dan multiple regression analysis digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel terkait email, kepribadian tipe D, dan demografi (jenis kelamin, jabatan dan usia) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Besar proporsi varians dari stres kerja yang dijelaskan oleh seluruh variabel independen sebesar 46.4%, sedangkan sisanya yaitu 53.6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Terdapat tiga variabel yang berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, yaitu kepribadian tipe D, jenis kelamin dan jabatan. Sedangkan variabel terkait email (*email work importance, email volume, email management tactics, email overload*), dan usia tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Peneliti menyarankan untuk perusahaan sebaiknya memiliki data karyawan siapa saja yang berkepribadian tipe D, agar meminimalisir stress kerja pada karyawan-karyawannya.

Kata kunci : variabel terkait email, kepribadian tipe D, stres kerja

Diterima: 07 Januari 2017

Direvisi: 10 Februari 2017

Disetujui: 25 Maret 2017

PENDAHULUAN

Stres kerja saat ini masih menjadi topik utama dalam dunia pekerjaan. Stres kerja biasanya muncul sebagai bentuk reaksi emosional dan fisik terhadap tuntutan dari dalam ataupun dari luar organisasi (Greenberg & Baron, 2003). Menurut Morgan & King (1986) stres kerja terjadi karena keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik, lingkungan, dan situasi sosial disekitarnya. Banyak hal yang dapat menyebabkan pekerja mengalami stres kerja, seperti yang dinyatakan oleh Rice (1992) ada beberapa hal yang dapat menyebabkan stres kerja salah satunya adalah beban pekerjaan yang berlebihan. Beban kerja yang berlebihan bisa diakibatkan oleh banyaknya tuntutan tugas yang diberikan oleh instansi atau perusahaan tersebut.

Berdasarkan berita dari (Sarti dalam republikbjm.wordpress.com) dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Regus (2015) menunjukkan bahwa lebih dari setengah pekerja di Indonesia (64%) mengatakan bahwa tingkatan stres mereka bertambah dibandingkan tahun 2014. Penyebab utama dari stres kerja adalah pekerjaan, manajemen dan keuangan pribadi. Fenomena lainnya tentang stres kerja dilaporkan oleh (Candra dalam health.kompas.com) terkait para pekerja kantor di Indonesia pada tahun 1990-an. Hasil penelitian oleh Soemarmo menunjukkan bahwa sekitar 30% karyawan pernah mengalami stres di tempat kerja dan faktor yang mempengaruhinya bisa dari lingkungan kerja, beban kerja, dan peran individu dalam organisasi. Fenomena lainnya mengenai stres kerja juga terjadi di negara lainnya. Di Amerika stres kerja bukan hanya dianggap sebagai sebuah fenomena, World Health Organization (WHO) menganggap stres kerja sebagai “penyakit abad dua puluhan” yang mengindikasikan bahwa stres kerja banyak terjadi di setiap pekerjaan di seluruh dunia dan telah menjadi “epidemi global” (Greenberg & Baron, 1993). Hasil survei online yang dilakukan oleh American Psychological Association (APA) pada Agustus 2012 dengan partisipan sebanyak 2.020 yang berusia diatas 18 tahun dan bertempat tinggal di Amerika Serikat. Hasilnya sebanyak 65% dari partisipan menyatakan bahwa pekerjaan merupakan pemicu stres terbesar.

Menurut Quick & Quick (1984), stres sendiri dapat dikelompokkan menjadi 2 tipe, yaitu eustress dan distress. Eustress adalah perasaan-perasaan yang menyenangkan (positif) individu, yang dialami karena mendapatkan penghargaan atau mendapat pujian atas dasar prestasi kerjanya yang memuaskan. Tipe stres yang kedua disebut sebagai distress, yaitu perasaan-perasaan yang tidak menyenangkan (negatif) individu dan dapat menyebabkan prestasi kerjanya turun.

Stres kerja dapat memiliki pengaruh yang positif dan negatif. Adapun pengaruh yang positif dari stress kerja adalah motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras dan meningkatnya pencapaian hidup yang lebih baik dan dampaknya adalah kinerja karyawan akan semakin meningkat (Selye, 1976). Stres yang tidak dikelola dengan baik maka akan memberi pengaruh yang negatif. Pengaruh negatifnya adalah kurangnya motivasi diri, minder dan kecemasan menjadi tinggi. Hal ini akan menyebabkan masalah pada beberapa aspek diri karyawan serta ditandai adanya masalah pada aspek fisiologis, psikologis,

kognitif, dan perilaku (Rollinson, 2005). Sedangkan, dampak bagi perusahaan sendiri adalah meningkatnya pengunduran diri dari tempat kerja (turnover).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu variabel terkait email (Dabbish & Kraut 2006), kepribadian tipe A (Ivancevich, Matteson & Preston 1982; Hamel & Bracken 1986; Wijono 2006), kepribadian tipe B (Wijono 2006; Sutanto & Djohan 2006), kepribadian tipe D (Denollet, 2005 ; Oginska 2006 ; Polman, Borkoles & Nicholls 2010), Faktor environmental (Robbins 2003); faktor organisasional dan non organisasional (Sutanto & Djohan 2006) dan demografi (Barley, Meyerson dan Grodal 2011 ; Jick dan Mitz (1985); Tandon, Mahaur dan Gupta 2014). Dari faktor-faktor yang telah disebutkan, peneliti hanya akan membahas tentang variabel terkait email, kepribadian tipe D dan demografi. Dalam penelitian ini, dependent variable stres kerja dikaitkan dengan email, karena email merupakan media utama dalam pekerjaan sehingga bisa meningkatkan stres kerja pada karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Kushlev & Dunn, 2015; Dabbish et al., 2006; Burgess, Jackson, Edwards, 2005). Di Indonesia penggunaan email paling banyak diantara penggunaan media sosial lainnya. Hasil survei Badan Pusat Statistik yang dilakukan oleh Supriyanto (2013), yaitu survei BPS menunjukkan bahwa aktivitas pengiriman dan penerimaan surat elektronik (email) menduduki peringkat pertama (95,75%), menggeser posisi akses layanan media sosial (61,23%). Survei BPS tersebut dilaksanakan di 33 provinsi di Indonesia. Hasilnya dari lima aktivitas tertinggi penggunaan internet adalah untuk keperluan email. Pada peringkat selanjutnya pemanfaatan tertinggi internet adalah untuk mencari berita/informasi (78,49%), mencari barang/jasa (77,81%), informasi lembaga pemerintahan (65,07%), sosial media (61,23%).

Fenomena stres kerja dan kaitannya dengan email dapat dilihat dari studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 22-26 November 2015 secara online (<http://goo.gl/forms/9rmQvEiW9o>). Studi ini menggunakan partisipan sejumlah 56 orang terdiri dari 24,1% laki-laki dan 75,9% perempuan. Semua partisipan menggunakan email sebagai media dalam pekerjaan misalnya pada departemen kompensasi, Regional People Development, operasional dan marketing. Peneliti memberikan 7 pertanyaan diantaranya “Apakah Anda menggunakan email sebagai media utama untuk pekerjaan?”, “Kira-kira berapa banyak email yang anda terima setiap harinya?”, “Apakah email menjadi salah satu sumber stres kerja anda?”, “Apakah Anda mengaktifkan suara pada laptop/PC anda saat email masuk?”, “Bagaimana Anda meng-handle pekerjaan lain saat ada email baru?”, “Apakah Anda terbiasa menerima email dengan jumlah banyak?” “Bagaimana perasaan Anda saat menerima email pekerjaan?”. Adapun pilihan jawaban yang diberikan pada item perasaan saat menerima email pekerjaan, yaitu kesal, mengeluh, senang, bahagia, jengkel, lelah, marah, biasa saja.

Hasil dari studi pendahuluan tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 33% dari partisipan merasa biasa saja saat menerima email, 11% merasa senang saat menerima email, dan 56% responden memilih lebih dari satu jawaban seperti jengkel, jenuh, kesal dan lelah. Berdasarkan hasil studi yang telah didapat, maka peneliti tertarik untuk mengkaji peran email terhadap stres kerja. Hal ini

dikarenakan sebanyak 56% responden merasa adanya emosi negatif seperti jengkel, jenuh, kesal dan lelah saat menerima email.

Penelitian terdahulu mengenai stres kerja yang dipengaruhi oleh email dilakukan oleh Kuslev dan Dunn (2015) di Canada dengan metode eksperimen. Penelitian tersebut membuktikan bahwa semakin sedikit memeriksa email dapat mengurangi stres secara psikologis. Eksperimen yang dilakukan oleh kedua peneliti dilakukan selama dua minggu. Selama minggu pertama, responden (orang dewasa) secara acak ditugaskan untuk membatasi frekuensi memeriksa email mereka untuk tiga kali sehari dalam waktu selama seminggu. Lalu di minggu kedua, partisipan bisa memeriksa email mereka dengan jumlah yang tidak dibatasi sehari-harinya selama satu minggu. Saat minggu pertama, para partisipan dibatasi mengecek email mereka, partisipan mengalami stres sehari-hari secara signifikan lebih rendah dibandingkan dengan di minggu kedua yang tidak dibatasi pengecekan emailnya.

Selain penggunaan email, stres juga dipengaruhi oleh kepribadian seseorang. Kepribadian merupakan salah satu faktor yang memberi pengaruh pada stres kerja. Tipe – tipe kepribadian yang mempengaruhi stres kerja yaitu kepribadian tipe A (Wijono 2006 ; Sutanto & Johan 2006) , kepribadian tipe B (Sutanto & Johan 2006) dan kepribadian tipe D (Polman, Borkoles & Nicholls 2010; Oginska 2006). Penelitian kepribadian tipe A yang dilakukan Wijono (2006) ; Sutanto dan Johan (2006) menggambarkan kepribadian tipe A mempengaruhi tingkat stres kerja, karena kepribadian tipe A mudah stres dan hal ini juga disebabkan oleh sifat alami dari orang-orang tersebut yang menempatkan dirinya pada situasi dan kondisi yang dibatasi oleh waktu, yang memberikan tambahan tekanan pada diri mereka sendiri (Friedman & Rosenman 1974). Sedangkan untuk kepribadian tipe B memiliki karakteristik seperti orang yang tidak kompetitif, tidak merasa terbebani oleh waktu, santai, tidak terburu-buru dalam mengerjakan suatu hal, dapat menggunakan waktu luangnya dengan baik, dan sabar dalam menghadapi pekerjaan. Sehingga kepribadian tipe B tidak mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kepribadian tipe D yang mempengaruhi stres kerja, karena penelitian tentang kepribadian tipe D terhadap stres kerja di Indonesia masih sedikit dan biasanya kepribadian tipe D digunakan pada populasi klinis (Sys, Denollet, Stroobant, Rombouts, Gillbert & Brustsaert 1996; Pedersen, Lemos, Vooren, Liu, Daemen, Erdman, Smits, Serruys & Domburg 2004; Whitehead, Porras, Strike, Magid & Steptoe 2007). Namun peneliti menemukan beberapa penelitian tentang kepribadian tipe D dengan populasi normal (Polman et al., 2010; Oginska 2006). Sehingga peneliti tertarik untuk menjadikan kepribadian tipe D sebagai pengaruh terhadap stres kerja.

Menurut Sher (2005), individu yang berkepribadian tipe D umumnya memiliki hubungan pribadi yang lebih sedikit dengan orang lain dan cenderung merasa kurang nyaman dengan orang asing. Individu yang berkepribadian tipe D juga cenderung mengalami emosi negatif seperti depresi, kecemasan, kemarahan, perasaan bermusuhan.

Pengaruh kepribadian D terhadap stres dijelaskan dari penelitian yang dilakukan oleh Polman et al., (2010), di United Kingdom. Partisipan sebanyak 334 mahasiswa tahun pertama dengan laki-laki sebanyak 180 dan perempuan

sebanyak 154 yang berusia antara 18 dan 41 tahun. Penelitian tersebut dirancang untuk mempelajari efek dari kepribadian tipe D terhadap stres. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel kepribadian tipe D berpengaruh terhadap stres.

Selain itu, Oginska (2006) juga meneliti tentang kepribadian tipe D di Polandia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki peran kepribadian tipe D dalam mempersepsikan stres di tempat kerja. Sampel penelitian ini terdiri dari 79 profesional kesehatan (51 psikiater dan 28 perawat) dari rumah sakit jiwa di Polandia. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian tipe D mempengaruhi stres kerja.

Selain kepribadian, stres kerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa karakteristik demografi. Barley, Meyerson, dan Grodal (2011) menjelaskan karakteristik demografi yang menunjukkan bahwa jenis kelamin dan jabatan mempengaruhi berapa lama orang bekerja, dan bagaimana pengalaman mereka dalam menangani stres kerja. Selain itu Tandon, Mahaur dan Gupta (2014) juga menjelaskan karakteristik lainnya yang menunjukkan bahwa jenis kelamin dan usia memiliki pengaruh terhadap stres kerja.

Menurut Jick dan Mitz (1985), terdapat perbedaan jenis kelamin dalam stres kerja. Mereka menemukan bahwa wanita lebih sering mengalami tekanan psikologis di tempat kerja, sedangkan laki-laki mengalami tekanan fisik yang lebih berat. Perbedaan gender dalam stres kerja juga dilaporkan oleh Narayanan, Menon, dan Spector (1999), yang menemukan bahwa masalah pribadi memainkan peran yang lebih besar dalam menyebabkan stres kerja bagi perempuan dari pada laki-laki. Menurut Conway, Campanini, Sartori, Dotti dan Costa (2008) menjelaskan bahwa usia memiliki pengaruh terhadap stres kerja. Dalam penelitiannya usia yang lebih tua memiliki tingkat stres kerja lebih tinggi dibandingkan usia yang lebih muda. Hal ini dikarenakan usia yang lebih tua merasa lebih sulit untuk beradaptasi dengan perubahan tuntutan dalam pekerjaan dan lingkungan kerja dengan adanya karyawan baru yang masuk dengan usia yang lebih muda dari mereka.

Dari fenomena yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini penting. Hal ini karena peneliti belum menemukan penelitian tentang variabel terkait email yang mempengaruhi stres kerja di Indonesia. Untuk itu, peneliti tertarik untuk meneliti prediktor dari stres kerja. Selain itu, peneliti juga mengikutsertakan variabel kepribadian dan demografi dalam penelitian ini.

KAJIAN TEORI

Stres Kerja

Definisi stres kerja

Menurut Cohen et al., (1983) stres kerja adalah perubahan psikologis yang disebabkan dari emosi negatif dan dialami pada individu tersebut. Kemudian Karimi dan Alipour (2011) menjelaskan bahwa stres kerja dapat digambarkan sebagai rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh individu yang kemampuan dan sumber daya mereka tidak dapat diatasi dengan tuntutan, peristiwa dan situasi di tempat kerja mereka. Definisi stres kerja menurut tokoh lainnya Robbins

(2002:569), adalah stres merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

Karakteristik stres kerja

Cohen et al., (1983) menjadikan stres kerja sebagai konstruk uni dimensi dalam penelitiannya indikator stres kerja yaitu : (1) Perasaan gugup dan cemas keadaan individu saat merasa tertekan dari beban pekerjaan, dan perasaan gelisah. (2) Tidak mampu mengontrol diri sendiri keadaan psikologis individu dimana kesulitan mengontrol hal-hal penting dalam dirinya serta saat emosi negatif muncul dan individu mengalami kesulitan untuk mengontrol emosi tersebut.

Variabel terkait email

Definisi variabel terkait email

Menurut Dabbish et al., (2006), variabel terkait *email* adalah untuk melihat perilaku individu ketika menggunakan *email* dalam pekerjaan dan persepsi mereka saat menerima *email* dengan jumlah yang terlalu banyak. Kemudian menurut Whittaker dan Sidner (1996), *email* adalah salah satu aplikasi komputer yang paling sukses.

Dimensi variabel terkait email

Dabbish et al., (2006) membagi variabel terkait *email* menjadi empat yaitu : (1) *Email work importance* adalah untuk mengetahui persepsi tentang penggunaan *email* bagi individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. (2) *Email volume* penilaian individu terkait jumlah dari *email* yang diterima, dibaca dan dikirim setiap harinya. (3) *Email management tactics* cara suatu individu dalam mengatur *email* pekerjaannya, dimensi ini mengkategorikan perilaku manajemen *email*. Bagaimana individu mengatasi *email* yang masuk, manajemen email dan mengatur pesan-pesan yang diarsipkan untuk dapat digunakan kembali. (4) *Email overload* persepsi individu terkait dengan jumlah *email* yang diterima melebihi kapasitas dalam satu waktu.

Kepribadian tipe D

Definisi kepribadian tipe D

Kepribadian tipe D didefinisikan sebagai interaksi negatif efektivitas (yang berkaitan erat dengan neurotisisme) dan inhibisi sosial (Sher, 2005). Menurut tokoh lainnya yaitu Denollet (2005), kepribadian tipe D adalah kepribadian dengan karakteristik berupa kecenderungan untuk mengekspresikan emosi negatif dan sekaligus menghambat emosi tersebut dengan cara menghindari kontak sosial terhadap lingkungannya.

Dimensi kepribadian tipe D

Variabel kepribadian tipe D bersifat unidimensi (Denollet, 2005). Menurut Denollet (2005), ciri-ciri kepribadian tipe D adalah berpikir negatif terhadap dirinya sendiri, memendam permusuhan, mudah mengalami depresi, mudah marah, mudah merasa cemas

METODE PENELITIAN

Populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi karyawan yang menggunakan email sebagai media pekerjaan. Misalnya pada bagian staff, admin, supervisor manager, dan konsultan. Adapun karakteristik populasi yang digunakan oleh peneliti adalah karyawan yang menggunakan email sebagai media pekerjaannya, karyawan yang bekerja di Jakarta. Sampel pada penelitian ini berjumlah 210 partisipan. teknik pengambilan sampel adalah *non-probability sampling* yaitu dengan *convenience sampling*.

Instrumen penelitian

1. Stres kerja
Stres kerja diukur dengan menggunakan Perceived Stress Scale (PSS), oleh Cohen et al., (1983) yang telah digunakan dan dikembangkan oleh Dabbish et al., (2015) tentang stres kerja. PSS terdiri dari 5 item. Skala ini menyediakan lima pilihan jawaban skala Likert dengan bobot nilai 1 sampai 5.
2. Variabel terkait email
Pengukuran dalam penelitian ini dengan menggunakan alat ukur dengan Email Scale (ES) Dabbish dan Kraut (2006) yang terdiri dari 23 item. Skala ini menyediakan lima pilihan jawaban skala Likert dengan bobot nilai 1 sampai 5.
3. Kepribadian tipe D
Kepribadian tipe D diukur dengan menggunakan Type D Scale oleh Denollet (2005) yang terdiri dari 14 item. Skala ini menyediakan lima pilihan jawaban skala Likert dengan bobot nilai 1 sampai 5.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Subjek Penelitian

Untuk mendapatkan gambaran umum mengenai latar belakang subjek penelitian maka ditampilkan gambaran banyaknya subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin, jabatan dan usia . Subjek pada penelitian ini berjumlah 210 orang, dengan range usia 20 – 60 tahun, ($X = 40$; $SD = 8$). Berikut adalah gambaran sampel yang menjadi subjek dalam penelitian ini.

Tabel 1

Gambaran umum subjek penelitian

Deskripsi	N	%
Perempuan	121	58%
Laki-laki	89	42%
Jabatan <i>Managerial</i>	64	30%
Jabatan <i>Non- managerial</i>	146	70%

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa subjek dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 121 orang (58%) dan laki-laki sebanyak 89 orang (42%). Partisipan dengan jabatan *managerial* (*vice president*, direktur utama,

direktur operasional, *manager*, *assistant manager*, *supervisor*, konsultan, kepala keuangan dan lainnya) sebanyak 64 orang (30%) dan jabatan *non-managerial* (*staff*, operator, resepsionis, admin dan lainnya) sebanyak 146 orang (70%).

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 2

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	210	30.14	73.00	50	9.43
<i>Email Work Importance</i>	210	18.02	64.62	50	8.93
<i>Email Volume</i>	210	42.14	110.16	50	9.33
<i>Email Management Tactics</i>	210	27.36	71.31	50	8.10
<i>Email Overload</i>	210	31.04	80.72	50	9.25
Kepribadian Tipe D	210	31.31	76.29	50	9.68
Valid N (listwise)	210				

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki skor terendah 30.14 dan skor tertinggi 73.00 dengan st. deviasi sebesar 9.43. Kedua, variabel email work importance memiliki skor terendah 18.02 dan skor tertinggi 64.62 dengan st. deviasi 8.93. Ketiga, variabel email volume memiliki skor terendah 42.14 dan skor tertinggi 110.16 dengan st. deviasi 9.33. Keempat, variabel email management tactics memiliki skor terendah 27.36 dan skor tertinggi 71.31 dengan st. deviasi 8.10. Kelima, variabel email overload memiliki skor terendah 31.04 dan skor tertinggi 80.72 dengan st. deviasi 9.25. Keenam, variabel kepribadian tipe D memiliki skor terendah 31.31 dan skor tertinggi 76.29 dengan st. deviasi 9.68. Setiap variabel memiliki *mean* sebesar 50.

Kategorisasi Skor

Tabel 3

Kategorisasi skor variabel

Variabel	Frekuensi (orang)			Persentase		
	Rendah	Sedang	Tinggi	Rendah	Sedang	Tinggi
Stres Kerja	27	150	33	13%	71%	16%
<i>Email Work Importance</i>	25	158	27	12%	75%	13%
<i>Email Volume</i>	0	188	22	0%	90%	10%
<i>Email Management Tactics</i>	24	169	17	11%	80%	8%
<i>Email Overload</i>	20	168	22	10%	80%	10%
Kepribadian Tipe D	30	146	34	14%	70%	16%

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa skor pada variabel stres kerja sebanyak 27 orang (13%) ada pada kategori rendah, 150 orang (71%) ada pada kategori sedang, dan 33 orang (16%) ada pada kategori

tinggi. Dengan demikian hasil dari sebaran variabel stres kerja berada pada kategori sedang. Kemudian pada variabel email work importance sebanyak 25 orang (12%) berada pada kategori rendah, 158 orang (75%) ada pada kategori sedang, dan 27 orang (13%). Dengan demikian, hasil dari sebaran variabel email work importance berada pada kategori sedang. Untuk variabel email volume tidak ada dalam kategori rendah (0%), sebanyak 188 orang (90%) berada pada kategori sedang, dan sebanyak 22 orang (10%) berada pada kategori tinggi. Dengan demikian hasil sebaran variabel email volume berada pada kategori sedang. Untuk variabel email management tactics sebanyak 24 orang (11%) pada kategori rendah, 169 orang (80%) berada pada kategori sedang dan 17 orang (8%) pada kategori tinggi. Dengan demikian sebaran variabel email management tactics berada pada kategori sedang. Untuk variabel email overload sebanyak 20 orang (10%) berada pada kategori rendah, 168 orang (80%) berada pada kategori sedang dan 22 orang (10%) berada pada kategori tinggi. Dengan demikian sebaran variabel email overload berada pada kategori sedang. Kemudian untuk variabel kepribadian tipe D sebanyak 30 orang (14%) pada kategori rendah, sebanyak 146 orang (70%) pada kategori sedang, sebanyak 34 orang (16%) pada kategori tinggi. Dengan demikian sebaran variabel kepribadian tipe D berada pada kategori sedang.

Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Hasil pengujian hipotesis penelitian ini menjawab keseluruhan hipotesis yang telah peneliti uraikan. Penelitian ini menjawab hipotesis mayor peneliti, yakni H_a : Ada pengaruh yang signifikan pada variabel terkait email (email work importance, email volume, email management tactics dan email overload) kepribadian tipe D dan demografi (jenis kelamin, jabatan dan usia) terhadap stres kerja. Tabel 4 menjawab keseluruhan hipotesis minor (H_1 - H_8) peneliti. Sedangkan, untuk hipotesis minor yang menjawab keseluruhan hipotesis minor (H_1 – H_8). Berdasarkan hasil yang didapat dalam pengujian hipotesis minor, terdapat empat variabel yang signifikan, yaitu kepribadian tipe D, jenis kelamin, jabatan dan usia.

Tabel 4

Model Summary Analisis Regresi

<i>Change Statistics</i>							
	R	Adjusted	Std. Error of R	R SquareF	df1	df2	Sig. F
Model R	Square	R Square	the Estimate	Change	Change		Change
1	.651a	.424	.401	7.30278	.424	18.486	8 201 .000

a. Predictors: (Constant), email work importance, email volume, email management tactics dan email overload, kepribadian tipe D, jenis kelamin, jabatan dan usia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0.424 atau 42.4%. Hal ini mengandung makna bahwa proporsi varians dari stres kerja yang dijelaskan oleh seluruh variabel independen sebesar 42.4%, sedangkan sisanya yaitu 57.6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 5

Anova Pengaruh Keseluruhan Independent Variable terhadap Dependent Variable

ANOVA					
Model	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
<i>Regression</i>	7886.816	8	985.852	18.486	.000
Residual	10719.461	201	53.331		
Total	18606.276	209			

Selanjutnya, peneliti ingin melihat pengaruh dari keseluruhan IV terhadap stres kerja. Dalam uji F ini, peneliti dapat melihat signifikansi dari keseluruhan IV terhadap stres kerja. Tabel 5 menyajikan informasi mengenai nilai p (probability) sebesar 0.000. Dengan demikian diketahui bahwa nilai $p < 0.05$ (non-significant), maka hipotesis nol yang menyatakan bahwa “Tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel terkait email, kepribadian tipe D, jenis kelamin, jabatan, usia terhadap stres kerja ditolak. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan dari keseluruhan variabel IV terhadap DV.

Setelah itu, peneliti melakukan langkah selanjutnya untuk melihat dari keseluruhan variabel mana yang dampaknya signifikan dan mana yang tidak signifikan dalam memengaruhi stres kerja. Hal ini bisa kita lakukan hanya jika R^2 nya signifikan. Dalam melihat signifikansi masing-masing variabel ini diperlukan uji t yang bisa kita lihat dalam tabel 6, dimana signifikansi dijelaskan pada kolom paling kanan. Jika $p < 0.05$, maka pengaruh variabel terhadap DV signifikan, begitu pula sebaliknya. Dalam uji t kita juga bisa melihat besar dan arah koefisien dari masing-masing variabel, yang dijelaskan oleh kolom paling kiri (B).

Berdasarkan table 6 dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

Stres kerja = $26.775 + 0.103$ (email work importance) -0.084 (email volume) $+ 0.040$ (email management tactics) $+ 0.048$ (email overload) $+ 0.473$ (kepribadian tipe D) $- 4.882$ (jenis kelamin) $+ 2.789$ (jabatan) $- 3.099$ (usia).

Dari persamaan diatas terlihat bahwa delapan variabel IV, yang berdampak signifikan terhadap DV hanya variabel kepribadian tipe D dan jenis kelamin, sisanya berdampak tidak signifikan terhadap DV. Kepribadian tipe D memiliki koefisien regresi sebesar 0.473 dengan nilai p sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Artinya bahwa kepribadian tipe D memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Jenis kelamin memiliki koefisien regresi sebesar -4.882 dengan nilai p sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Artinya bahwa jenis kelamin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Jabatan memiliki koefisien regresi sebesar 2.789 dengan nilai p sebesar ($p < 0.05$). Artinya bahwa jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Usia memiliki koefisien regresi sebesar -3.099 dengan nilai p sebesar 0.040 ($p > 0.05$). Artinya bahwa usia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.

Tabel 6*Koefisien Regresi dari Delapan Independent Variable dalam Memengaruhi Stres Kerja*

<i>Coefficients</i>		
Variabel	B	p
(Constant)	26.775	.000
<i>Email Work Importance</i>	.103	.100
<i>Email Volume</i>	-.084	.164
<i>Email Management Tactics</i>	.040	.556
<i>Email Overload</i>	.048	.419
Kepribadian Tipe D	.473	.000*
JK	-4.882	.000*
Jabatan	2.789	.014*
Usia	-3.099	.040*

Dependent Variable: Stres Kerja

*=sig pada $p < 0.05$ **Pengujian Proporsi Varians Independent Variable**

Setelah melakukan uji regresi secara keseluruhan, peneliti ingin mengetahui sumbangan proporsi varians dari masing-masing *independent variable* terhadap stres kerja. Maka dari itu, peneliti melakukan analisis regresi berganda dengan cara menambahkan satu *independent variable* setiap melakukan regresi. Kemudian, peneliti dapat melihat penambahan dari R^2 (*R Square Change*) setiap melakukan analisis regresi dan dapat melihat signifikansi dari penambahan R^2 tersebut. Hal ini dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7

Model Summary DV yang dijelaskan oleh IV

<i>Independent Variable</i>	<i>R Square Change</i>	<i>Sig. F Change</i>
<i>Email work importance</i>	.028	.016*
<i>Email volume</i>	.000	.899
<i>Email management tactics</i>	.000	.997
<i>Email overload</i>	.057	.000*
Kepribadian tipe D	.236	.000*
Jenis kelamin	.067	0.00*
Jabatan	.024	.005*
Usia	.012	.040*

Ket : *=sig pada $p < 0.05$ **KESIMPULAN DAN SARAN****Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel terkait email, kepribadian tipe D, dan demografi (jenis kelamin, jabatan dan usia) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Besar proporsi varians dari stres kerja yang dijelaskan oleh seluruh

variabel independen sebesar 46.4%, sedangkan sisanya yaitu 53.6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Terdapat tiga variabel yang berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, yaitu kepribadian tipe D, jenis kelamin dan jabatan. Sedangkan variabel terkait email (email work importance, email volume, email management tactics, email overload), dan usia tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel terkait email, kepribadian, jenis kelamin, jabatan dan usia terhadap stres kerja. Hasil dari penelitian ini variabel email work importance menunjukkan bahwa tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja tetapi memberikan sumbangan sebesar 2.8%. Hal ini dikarenakan partisipan dalam penelitian ini cukup bervariasi, para partisipan juga memiliki jabatan yang bermacam-macam seperti manager, vice president, konsultan, direktur, supervisor, staf, admin, resepsionis, operator dan lainnya. Para partisipan dalam penelitian ini tidak menjadikan email work importance sebagai sumber stres kerja mereka. Hal ini terlihat dari hasil kategorisasi yang menunjukkan 25 orang mengalami stres kerja yang rendah pada variabel email work importance. Kemudian beberapa dari partisipan tidak menjadikan email sebagai hal yang penting dalam pekerjaan sehingga hal ini menjadikan tidak ada pengaruh yang signifikan email work importance terhadap stres kerja. Namun, hal ini tidak sejalan dengan penelitian Dabbish et al., (2006) yang menyatakan bahwa email work importance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Dalam penelitian Dabbish et al., (2006) partisipan yang digunakan dalam penelitiannya hanya dari 3 jabatan saja sehingga tidak memiliki variasi yang banyak.

Untuk variabel email volume menunjukkan bahwa tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja dan variabel ini tidak memberikan sumbangan sama sekali. Namun, hal ini tidak sejalan dengan penelitian Dabbish et al., (2006) yang menyatakan bahwa email volume memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jerejian, Reid dan Reis (2013). Menurut Jerejian et al., (2013) hal ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan dikarenakan para responden melakukan coping stress saat menerima email yang terlalu banyak, sehingga menjadikan email volume tidak signifikan terhadap stres kerja.

Variabel email management tactics menunjukkan bahwa tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Variabel ini tidak memberikan sumbangan sama sekali. Hasil penelitian ini sejalan dengan Jerejian et al., (2013) yang menyatakan bahwa email management tactics tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja, karena partisipan mungkin telah terbiasa untuk mengelola email mereka dengan menghapus pesan mereka yang telah dibalas. Dengan hal tersebut para partisipan berarti dapat mengelola email mereka dengan baik dan mengurangi keterkaitan pekerjaan mereka dengan email. Selain itu hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Dabbish dan Kraut (2006) yang menyatakan bahwa email management tactics tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Hal ini dikarenakan para

responden dalam penelitiannya cenderung membuat kotak pesan masuk pada email mereka kosong, jadi setelah membaca email yang masuk mereka langsung menghapusnya. Namun, ada juga yang menyimpan email yang masuk dan menjadikannya to do list.

Variabel email overload tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Tetapi walaupun variabel ini tidak signifikan, variabel ini memberikan sumbangan sebesar 5.7%. hal ini mungkin dikarenakan beberapa partisipan dalam penelitian ini ada yang menerima email hanya satu dalam satu hari, dan ada yang tidak mengirim email sama sekali dalam satu hari. Namun hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Dabbish dan Kraut (2006) yang menyatakan bahwa email overload memiliki pengaruh terhadap stres kerja, karena meningkatnya email yang masuk terkait pekerjaan menjadi beban bagi karyawan sehingga meningkatnya stres kerja pada karyawan tersebut.

Kepribadian tipe D memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja dengan arah positif dan memiliki sumbangan terbesar yaitu sebesar 23.6%. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kepribadian tipe D seseorang akan semakin tinggi stres kerjanya. Karena ciri-ciri dari kepribadian tipe D seperti mudah marah, mudah cemas, depresi dan berpikir negatif dapat mempengaruhi tingkat stres kerja mereka menjadi tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Polman et al., (2010) dan Oginska (2006), hasil penelitian mereka sama dengan penelitian ini yaitu kepribadian tipe D memiliki pengaruh yang signifikan dengan stres kerja.

Menurut Oginska (2006), kepribadian tipe D memiliki pengaruh yang signifikan karena individu yang berkepribadian tipe D merasakan lebih tinggi stres kerjanya dalam lingkungan pekerjaan daripada individu yang bukan berkepribadian tipe D. Mereka yang berkepribadian tipe D menganggap hampir semua faktor-faktor di tempat kerja (kecuali kelebihan beban kerja dan kurangnya dukungan) sebagai sumber stres mereka.

Individu tipe D juga cenderung mengalami emosi negatif dan menghambat ekspresi diri dalam interaksi sosial. Analisis data variabel jenis kelamin menunjukkan bahwa jenis kelamin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja dengan arah negatif dengan sumbangan sebesar 6.7%. Artinya, jenis kelamin perempuan memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi daripada laki-laki. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jick dan Mitz (1985), yang menyatakan bahwa tekanan psikologis lebih sering dirasakan perempuan di tempat kerja, sedangkan tekanan fisik lebih sering dirasakan laki-laki.

Peneliti lainnya juga memiliki asumsi yang sama menurut Narayanan, Menon dan Spector (1999), bahwa perempuan sering membawa masalah pribadi dalam pekerjaan daripada laki-laki. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tandon, Mahaur dan Gupta (2014). Dalam penelitian mereka jenis kelamin laki-laki memiliki tingkat stres kerja tinggi dibandingkan perempuan. Hal ini dikarenakan laki-laki memiliki beban dan tanggung jawab untuk keluarga mereka, dan laki-laki merupakan kepala keluarga yang menjadi tulang punggung keluarga. Sedangkan perempuan lebih mandiri dan tidak memiliki beban sebagai tulang punggung keluarga.

Pada variabel jabatan menunjukkan bahwa jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja dengan arah positif. Artinya, jabatan yang non – managerial memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi daripada jabatan yang managerial. Karena jabatan non- managerial memiliki banyak tekanan dari atasan yang mungkin atasan dari partisipan penelitian ini lebih dari satu dan pekerjaan dari jabatan non-managerial biasanya lebih banyak daripada jabatan managerial. Jabatan memiliki sumbangan sebesar 2.4%. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Caplan et al., 1975; French et al., 1982) penelitian mereka menunjukkan bahwa jabatan non managerial memiliki stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan jabatan managerial.

Analisis data variabel usia menunjukkan bahwa usia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja dengan arah negatif, artinya usia lebih muda lebih tinggi stres kerjanya dibandingkan usia yang lebih tua. Variabel ini memberikan sumbangan sebesar 1.2%. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tandon et al., (2014). Hasil penelitian mereka menyatakan bahwa usia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Dalam penelitian mereka usia lebih muda memiliki tingkat stres kerja lebih rendah daripada usia yang lebih tua. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Shultz, Wang, Crimmins dan Fisher (2010), yang menyatakan bahwa usia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian mereka menyatakan bahwa usia muda lebih tinggi tingkat stres kerjanya daripada usia yang lebih tua. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Conway et al., (2008) bahwa usia yang lebih tua memiliki tingkat stres kerja lebih tinggi dibandingkan usia yang lebih muda. Hal ini terjadi karena usia yang lebih tua merasa kesulitan untuk memahami sistem perusahaan yang berganti-ganti, berbeda dengan usia yang lebih muda mampu menangkap lebih cepat tentang sistem perusahaan.

Dari proses penelitian ini, saat uji validitas konstruk skala tipe D dilakukan modifikasi model sebanyak 31 kali. Hal ini dapat dikatakan bahwa skala tersebut kurang ideal dan bisa jadi hal ini dikarenakan item-item tersebut kurang menggali variasi respon.

Saran

Dalam penelitian ini, independent variable secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 42.4% terhadap dependent variable (stres kerja), sedangkan 57.6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini Untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain seperti coping stress yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, subjek yang peneliti dapatkan hanya yang bekerja di Jakarta saja. Untuk penelitian mendatang, peneliti menyarankan untuk menggunakan subjek yang lebih luas tidak hanya karyawan yang bekerja di Jakarta saja yang dipilih sebagai subjek

DAFTAR PUSTAKA

- Almasitoh, U. H. (2011) Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat. *PSIKOISLAMIKA, Jurnal Psikologi Islam (JPI)*. 8 (1), 63-82.

- Alves, S. (2005). A study of occupational stress, scope of practice, and collaboration in nurse anesthetists practicing in anesthesia care team settings. *AANA journal*, 73 (6), 443-452.
- American Psychology Association. (2013). Stress in america : Missin the health care connection. Diunduh tanggal 5 April 2017 dari <http://www.apa.org>
- Barley, S. R., Meyerson, D. E., Grodal, s. (2011). Email as a source and symbol of stress. *Organization Science* 22 (4), 887-906.
- Burgess, A., Jackson, T., & Edwards, J. (2005). Email training significantly reduces email defects. *International Journal of Information Management*. 71-83.
- Candra, A (2011). 30% Pekerja kantor alami stres. Di unduh tanggal 23 Mei 2016, dari <http://health.kompas.com/read/2011/07/20/10232458/30.persen.pekerja.kantor.alami.s.tres>
- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R., Harrison, R, V., Pinneau, S. R. (1975). Job demands and worker health: Main effects and occupational differences. US : University of Michigan.
- Cohen, S., Kamarck, T., Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior* 24, 385-396.
- Conway, P. M., Campanini, P., Sartori, S., Dotti, R., Costa, G. (2008). Main and interactive effects of shiftwork, age and work stress on health in an italian sample of healthcare workers. *Journal of Health and Social Behavior* 39, 630-639.
- Dabbish, L. A., Kraut, R. E. (2006). Email overload at work : an analysis of factors associated with email strain. *Journal of Personality and Social Psychology* 89-138.
- Denollet, J. (2005). DS14 : Standard assesment of negative affectivity, social inhibition, and type d personality. *Journal of Psychosomatic Medicine* 67, 89-97.
- Ganster, D. C., & Schaubroeck, J.(1991). Work stress and employee health. *Journal of Management* 17, 235-273.
- Grande, G., Jordan, J., Kummel, M., Struwe, C., Schubmann, R., Schulze, F., Unterberg, C., Kanel, R., Kudlieka, B. M., Fischer, J., Lingen, C.H. (2003). Evaluation der deutschen typ-d skala (DS14) und pravelenz der typ-d-personlichkeit be i kardiologischen und psychosomatischen patienten sowie gesunden. *Psychoter Psych Med* 54, 413-422.
- Greenberg, R., & Baron, J., A. (2003). A randomized trial of aspirin to prevent colorectal Adenomas. *Journal of medicine* 38, 215-223.
- Ivancevich, M., J., Matteson, M., T., Preston, C. (1982). Occupational stress, type A behavior and physical well being. *Academy of Management Journal* 25 (2), 373-39.
- Jerejian, A.C.M., Reid, C., Rees, C.S.(2013). The contribution of email volume, email management tactics and propensity to worry in predicting email stress among academics. *Journal computers in human behavior*. 29, 991-996.
- Karimi, Roohangiz and Farhad, Alipour. (2011). Reduce job stress in organizations: role of locus of control, international. *Journal of Business*

- and Social Science. 2 (18), 130 – 143. Kushlev, K., & Dunn, E.W. (2015). Checking email less frequently reduces stress. *Journal Computers in Human Behavior*. 43, 220-228.
- Oginska, N. (2006). Occupational stress and its consequences in healthcare professionals : the role of type d personality. *International Journal of Medicine and Environmental Health*. 19, 113-122.
- Pedersen, S, S., Denollet, J. (2004). Validity of the type d personality construct in danish post- MI patients and healthy controls. *Journal of Psychosomatic Research*. 57, 265-272.
- Pedersen, S, S., Lemos, P. A., Vooren, P. V., Liu, K. K., Daemen, J., Erdman, R. A., & Smits, P. C. (2004). Type d personality predicts death or myocardial infraction after bare metal stent or sirolimus-eluting stent implantation. *Journal of the American college of cardiology*. 24, 171-182.
- Pervin Cervone, John. (2004). *Psikologi Kepribadian : teori dan penelitian edisi 9*. Kencana Prenada Media Group : Jakarta.
- Polman, R., Borkoles, E., Nicholls, A., R. (2010). Type d personality, stress, and symptoms of burnout : the influence of avoidance coping and social support. *British Journal of Health Psychology*. 15, 681-696.
- Regus (2015). Survei membuktikan banyak pekerja di kota-kota besar stres memuncak. Diunduh pada tanggal 5 April 2017 dari <https://republikbjm.wordpress.com/2015/04/20/survei-membuktikan-banyak-pekerja-di-kota-kota-besar-stres-memuncak/>
- Robbins, Stephen. P. (2003). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Selye, H. (1975). Confusion and controversy in the stress field. *Journal of Human Stress*. 17, 37-47.
- Selye, H. (1976). The physiology and pathology exposure to stress. *Journal of Human Stress*. 34, 87-102.
- Sher, L. (2005). Type d personality: The heart, stress, and cortisol. Advance Access publication. *Journal of Personality* 98, 323-329.
- Supriyanto, B (2014). Survei BPS, penggunaan email geser media sosial. Diunduh pada tanggal 21 Januari 2016 dari <http://industri.bisnis.com/read/20140115/105/197390/survei-bps-penggunaan-e-mail-geser-media-sosial>
- Sutanto, E.M., Djohan, L.(2006) Pengaruh persepsi akan dimensi desain organisasi dan tipe kepribadian terhadap tingkat stres karyawan PT. Internasional Deta Alfa Mandiri. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 8, 25-39.
- Tandon, J. K., Mahaur, C., Gupta, A. (2014). Effect of age and gender on occupational stress : a study on teaching fraternity. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*. 2 (2), 2349-4476.
- Umar, J. (2013). Analisis Faktor Konfirmatori. Bahan Ajar, Tidak Dipublikasikan. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Vigoda, Eran, (2002). Stress – related aftermaths to workplace politics : the relationship among politics, job distress and aggressive behavior in organizations. *Journal of Organizational Behavior*. 23, 571 – 591.
- Whitehead, D. L., Porras, L. P., Strike, P. C., Magid, K., Steptoe, A. (2007). Cortisol awakening response is elevated in acute coronary syndrome patients with type D personality. *Journal of Psychosomatic* 62, 419-425.
- Whittaker, S., Sidner, C. (1996). Email overload: exploring personal information management of email. 28, 276-284.
- Wijono, S.(2006). Pengaruh kepribadian tipe A dan peran terhadap stres kerja manajer madya. 8 (3), 188-198.