

Perilaku Agresi ditinjau dari Stres Kerja Pada Karyawan

Michael Teguh¹, Astri Maria², Warni May Else Florence Gulo³, Sri Hartini⁴

^{1) 2) 3) 4)} Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Prima Indonesia

¹⁾ michaelteguh1997@gmail.com

²⁾ astrimaria11@gmail.com

³⁾ warnimay21@gmail.com

⁴⁾ srihartini_psikologi@unprimdn.ac.id

Abstract. Human resources play an important role for company in achieving goals. If employees can't adapt in their work groups and can't work together, it can lead to conflicts that end up with aggression behavior. This study aims to determine the relationship between work stress and aggression behavior. Subjects used in this study were the employees of PT. Tri Cahaya Utomo as many as 120 people who were all selected using total sampling technique. Data were obtained from a scale to measure work stress and aggression behavior. Testing requirements analysis (assumption test) that consists of test for normality and linearity. Analysis of the data used was performed by Product Moment Analysis through SPSS 20 for Windows. The results of data analysis showed that $r = 0.544$ and $p = 0.000$ ($p < 0.05$), indicating that there was a positive relationship between work stress and aggression behavior. The contribution given by the variable of work stress to variable of aggression behavior was 29,6 %, the remaining 70,4 % were affected by other factors not examined.

Keywords: *Employees, Aggression Behavior, Work Stress*

Abstrak. Sumber daya manusia memiliki peran yang penting bagi setiap perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Apabila karyawan tidak mampu beradaptasi dengan kelompok kerjanya dan tidak dapat saling bekerja sama akhirnya dapat menimbulkan konflik yang berujung pada perilaku agresi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan perilaku agresi. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tri Cahaya Utomo sebanyak 120 orang yang menggunakan total sampling. Data diambil dari skala untuk mengukur stres kerja dan perilaku agresi. Uji prasyarat analisis (uji asumsi) terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Analisis data menggunakan korelasi Product Moment (Pearson Correlation) dengan bantuan SPSS 20 for Windows. Hasil dari analisis data dapat diketahui koefisien korelasi $r = 0.544$, dan nilai signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.05$) yang berarti terdapat hubungan positif antara stres kerja dan perilaku agresi. Pengaruh yang diberikan variabel stres kerja terhadap perilaku agresi adalah sebesar 29,6 persen, selebihnya 70,4 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Karyawan, Perilaku Agresi, Stres Kerja

Submitted: 13 April 2020

Revision: 25 Juni 2020

Accepted: 20 Juli 2020

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti memiliki karyawan yang bekerja untuk kepentingan perusahaan tersebut. Karyawan-karyawan tersebut diorganisasikan ke dalam beberapa departemen/divisi yang tugas dan tanggung jawab masing-masing. Menurut Badriah (2015), sumber daya manusia sangat penting dan berpengaruh pada keberhasilan pencapaian tujuan sehingga perlu diperhatikan pengembangannya. Kesadaran tentang pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan bukanlah hal yang baru. Untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, perusahaan memerlukan adanya manajemen terhadap sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang yang mengatur hubungan serta peranan karyawan agar mereka dapat bekerja dengan efektif dan efisien (Hasibuan, 2012).

Seorang karyawan dapat merasa bahagia, nyaman, dan loyal pada perusahaan apabila dia memperoleh kepuasan kerja di perusahaan tersebut. Colquitt, LePine dan Wesson (dalam Declaudi & Purwana, 2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang didapat dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja yang dialami seseorang.

Greenberg dan Baron (dalam Badriyah, 2015) mengatakan salah satu faktor penyebab kepuasan kerja adalah aspek sosial pekerjaan. Aspek ini memberikan pengaruh yang nyata terhadap kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Aspek sosial pekerjaan meliputi kebutuhan kebersamaan dan penerimaan dari lingkungan kerja. Bila karyawan dapat bekerja dalam kelompok kerja yang padu dan merasa pekerjaannya dapat memberi suatu pengaruh terhadap perusahaan maka dia cenderung akan merasa puas. Sebaliknya, karyawan yang tidak dapat menyesuaikan diri dan tidak bisa kompak dengan dengan kelompok kerjanya akan merasa tidak puas. Ketidakcocokan ini pada akhirnya dapat menimbulkan konflik dalam organisasi tempat karyawan bekerja. Konflik-konflik ini nantinya dapat menimbulkan kekerasan.

Konflik yang dapat menimbulkan kekerasan dapat dipicu oleh berbagai hal. Contohnya kasus yang terjadi di Serang dimana dua orang tenaga kerja asing asal Tiongkok yang menjadi korban pengeroyokan oleh pekerja lokal. Kasus ini

berawal dari MM yang mencolek punggung TXS (TKA asal Tiongkok) pada saat jam istirahat di lokasi proyek PLTU Jawa-7. Karena salah paham, antara keduanya kemudian terjadi perkecokan lalu dileraikan oleh karyawan lain. Belum selesai di situ, perkelahian kemudian berlanjut. Kali ini TXS dibantu oleh sesama rekannya dari Tiongkok inisial TCG melakukan pemukulan terhadap MM. Mendengar adanya pemukulan terhadap MM, para pegawai lokal di lokasi proyek kemudian melakukan penyerangan terhadap TXS dan TCG. Terjadi pengeroyokan, penjarahan, dan perusakan fasilitas perusahaan oleh para pegawai lokal tersebut (news.detik.com, 2018).

Kekerasan atau yang dapat disebut dengan agresi adalah tingkah laku yang bertujuan untuk menghancurkan, mengganggu, atau melukai orang lain (Jahja, 2011). Sedangkan menurut Myers (dalam Amaliasari & Zulfiana, 2019) perilaku agresi merupakan suatu perilaku yang memiliki niat untuk lebih dominan atau berperilaku secara ucapan maupun fisik yang bertujuan untuk membuat seseorang tersakiti serta terluka.

Perilaku agresi memiliki berbagai macam bentuk. Menurut Delut (dalam Dayakini & Hudaniah, 2009), bentuk-bentuk agresi adalah sebagai berikut: menyerang secara fisik (memukul, merusak, mendorong); menyerang dengan kata-kata; mencela orang lain; menyerbu daerah orang lain; mengancam melukai orang lain; main perintah; melanggar milik orang lain; tidak menaati perintah; membuat permintaan yang tidak pantas dan tidak perlu; bersorak-sorak, berteriak, atau berbicara keras pada saat yang tidak pantas; menyerang tingkah laku yang dibenci.

Perilaku agresi memiliki keterkaitan dengan stres. Menurut Keenan dan Newton (dalam Wijono, 2010), stres yang tinggi dapat diikuti dengan kemarahan, kecemasan, depresi, gelisah, cepat marah, dan lain sebagainya. Salah satu dampak stres yang paling nyata adalah tindakan agresif, seperti sabotase, agresi antarpribadi, permusuhan, dan keluhan.

Menurut Handoko (dalam Wartono & Mochtar, 2015), stres merupakan kondisi ketegangan yang dapat berpengaruh pada emosi, cara berpikir, dan keadaan seseorang. Dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah

dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan yang drastis. Selanjutnya Fraser (dalam Prastika dan Noor, 2012) mengatakan stres terjadi karena seseorang yang menilai kemampuan diri mereka kurang dalam menghadapi tuntutan yang ada.

Gejala stres yang terjadi pada seseorang menurut Beehr dan Newman (dalam Waluyo, 2009) yaitu: gejala psikologis seperti perasaan frustrasi, rasa marah, sensitif, penarikan diri, kecemasan, kebingungan, ketegangan, dan mudah tersinggung; gejala fisiologis seperti meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, mudah lelah, gangguan tidur, sakit kepala, dan ketegangan otot; gejala perilaku seperti menunda pekerjaan, menurunnya prestasi, perilaku sabotase, dan melakukan perilaku agresif, vandalisme, dan kriminalitas.

Penelitian terhadap agresi dan stres telah dilakukan oleh beberapa ahli sebelumnya. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan Dey, Hossain, dkk. (2013) pada anak-anak yatim piatu menunjukkan adanya hubungan positif antara stres dan perilaku agresi. Saat anak-anak yatim piatu ini dirawat di panti asuhan, mereka menghadapi berbagai permasalahan seperti pengasuhan yang buruk, kurangnya jumlah pengasuh, konflik dengan penghuni panti asuhan yang lain, serta aturan yang ketat mendorong munculnya stres pada anak-anak tersebut.

Kekerasan di tempat kerja dapat terjadi karena berbagai macam faktor. Adanya kekerasan ini dapat mengganggu kinerja serta kehidupan kerja para karyawan yang akan berakibat pada menurunnya produktivitas SDM. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti variabel ini. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan perilaku agresi pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Subjek pada penelitian ini sebanyak 120 orang karyawan PT. Tri Cahaya Utomo. Teknik pengambilan subjek yang digunakan adalah *total sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan memakai 2 skala, yaitu skala stres kerja dan skala perilaku agresi.

Skala Stres kerja pada penelitian ini dibuat berdasarkan aspek stres kerja menurut Robbins

dan Judge (2011) yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku dengan nilai reliabilitas α sebesar 0,880 dan nilai r bergerak dari 0,302 sampai 0,587. Skala ini disusun dengan model skala Likert yang berjumlah 32 aitem

Skala perilaku agresi pada penelitian ini dibuat berdasarkan aspek-aspek agresivitas menurut Valvidia-Peralta, dkk. (2014), yaitu agresi fisik, agresi verbal, marah, dan permusuhan. Skala ini disusun dengan model skala Likert yang berjumlah 24 aitem. Koefisien korelasi bergerak (r) 0,300 sampai 0,673. Sedangkan koefisien reliabilitas skala perilaku agresi adalah sebesar 0,898.

Setiap skala terdiri dari pernyataan-pernyataan *favourable* dan *unfavourable* yang memiliki 4 alternatif jawaban yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju). Pada pernyataan *favourable* mengandung nilai-nilai positif, dimana pilihan jawaban SS (sangat setuju) diberikan poin 4 (empat), S (setuju) dengan poin 3 (tiga), TS (tidak setuju) dengan poin 2 (dua), dan STS (sangat tidak setuju) dengan poin 1 (satu). Cara penilaian sebaliknya untuk pernyataan *unfavourable*, pilihan jawaban SS (sangat setuju) diberikan poin 1 (satu), S (setuju) dengan poin 2 (dua), TS (tidak setuju) dengan poin 3 (tiga), dan STS (sangat tidak setuju) dengan poin 4 (empat).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tabel 1 berikut, dapat dilihat variabel perilaku agresi memiliki 42 subjek (35%) dengan perilaku agresi rendah, 73 subjek (60,8%) dengan perilaku agresi sedang, dan 5 subjek (4,2%) dengan perilaku agresi yang tinggi. Dengan data diatas dapat diketahui bahwa rata-rata subjek penelitian memiliki perilaku agresi sedang. Mean empirik yang didapat adalah sebesar 52,93 dan standar deviasi 10,217. Dari angka tersebut dapat dilihat nilai mean empirik lebih besar daripada nilai mean hipotetik yaitu $52,93 > 60$. Ini berarti bahwa perilaku agresi subjek penelitian lebih tinggi daripada populasi pada umumnya.

Selanjutnya, pada variabel stres kerja terdapat 113 subjek (94,2%) dengan stres kerja rendah dan 7 subjek (5,8%) dengan stres kerja sedang. Tidak ada subjek dengan stres kerja tinggi. Dari angka yang telah disebutkan dapat disimpulkan rata-rata subjek penelitian memiliki stres kerja rendah.

Mean empirik pada skala stres kerja adalah 77,9 dan standar deviasi 12,467. Data menunjukkan mean empirik lebih besar daripada mean hipotetik

yaitu $77,9 > 80$. Ini berarti bahwa stres kerja subjek penelitian lebih tinggi daripada populasi pada umumnya.

Tabel 1. Data Deskriptif Perilaku agresi dan Stres kerja

	Stres Kerja	Perilaku Agresi
Skor Minimum	36	30
Skor Maximum	102	79
Skor Rata-rata	77,9	52,93
Standar Deviasi	12,467	10,217
Kategori Rendah (Persentase)	113 (94,2%)	42 (35%)
Kategori Sedang (Persentase)	7 (5,8%)	73 (60,8%)
Kategori Tinggi (Persentase)	0 (0%)	5 (4,2%)

Uji Asumsi

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-smirnov perilaku agresi memiliki nilai signifikan sebesar 0,166 ($p > 0,05$), sedangkan stres kerja sebesar 0,222 ($p > 0,05$), dengan angka ini dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki sebaran data yang terdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji linearitas, dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana $p < 0,05$, yang berarti bahwa kedua variabel memiliki

hubungan yang linear. Hasil uji asumsi dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi

Variabel	KS-Z	Sig	P
Perilaku Agresi	0,946	0,166	$p > 0,05$
Stres Kerja	0,864	0,222	$p > 0,05$

Dengan begini syarat untuk melakukan analisis Pearson Product Moment Correlation telah terpenuhi.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Pearson Product Moment	R Square	Sig	Keterangan
PA terhadap SK	0,544	0,296	0,000	Signifikan

Dari hasil uji hipotesis menggunakan Teknik *Pearson Product Moment Correlation* yang dapat dilihat pada tabel 3 dibawah, diketahui bahwa ada hubungan positif yang kuat dan signifikan antara perilaku agresi dengan stres kerja (nilai $r = 0,544$, $p = 0,000 < 0,005$). Ini berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara perilaku agresi dengan stres kerja dan dikategorikan hubungan yang kuat (Priyatno, 2011). Dengan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara perilaku agresi dengan stres kerja pada karyawan dapat diterima. Pada penelitian ini juga didapat koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,296. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa perilaku agresi memiliki pengaruh 29,6% terhadap stres kerja.

Hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap subjek karyawan PT. Tri Cahaya Utomo diketahui adanya hubungan positif antara stres kerja dengan perilaku agresi dengan koefisien korelasi Product Moment (Pearson Correlation) sebesar $r = 0,544$ dan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$), ini

berarti semakin tinggi stres kerja berpengaruh pada semakin tinggi perilaku agresi demikian sebaliknya, semakin rendah stres kerja berpengaruh pada semakin rendah perilaku agresi.

Hubungan yang sama juga diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Naseem dan Ahmed (2014) yang menyimpulkan adanya hubungan positif antara stres kerja dengan perilaku agresi. Adapun nilai korelasi sebesar $r = 0,58$ dengan signifikansi $p < 0,01$ yang berarti semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi perilaku agresi, dan sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin rendah perilaku agresi.

Koefisien determinan (R^2) yang dari penelitian ini adalah 0,296. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan 29,6 persen stres kerja mempengaruhi perilaku agresi. Sisanya 70,4 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti kontrol diri, kematangan emosi, konformitas, fantasi agresi, kecerdasan emosional, dan kohesivitas.

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian terhadap karyawan PT. Tri Cahaya Utomo menunjukkan bahwa perilaku agresi yang rendah ke sedang, sebanyak 42 karyawan dengan persentase 35 persen. Ada beberapa karyawan cenderung melakukan agresi secara verbal sedangkan aspek perilaku agresi yang lain seperti agresi fisik, marah, dan permusuhan tidak tampak secara signifikan. Kemudian sebanyak 73 karyawan dengan persentase 60,8 persen menunjukkan perilaku agresi yang sedang, pada tingkatan sedang, para karyawan tersebut melakukan agresi verbal lebih intens, emosi marah yang cukup meledak-ledak dan disertai beberapa tindakan perilaku agresi fisik. Sisa 5 (lima) karyawan dengan persentase 4,2 persen menunjukkan perilaku agresi yang tinggi. Pada tingkatan ini, semua aspek perilaku agresi muncul dan tampak dengan jelas.

Pada karyawan PT. Tri Cahaya Utomo tidak ditemukan karyawan dengan stres kerja yang tinggi. Rata-rata stres kerja karyawan berada di tingkat rendah. Sebanyak 113 karyawan dengan persentase 94,2 persen menunjukkan stres kerja yang rendah. Pada karyawan dengan stres kerja kategori rendah, karyawan terlihat sehat namun merasa agak lelah. Pada sisi kinerja, karyawan memiliki kinerja yang baik dan cukup stabil, akan tetapi mereka merasa tidak puas dengan manajemen dari perusahaan. Untuk stres kerja kategori sedang, terdapat 7 (tujuh) orang karyawan yang memiliki persentase sebesar 5,8 persen. Stres kerja karyawan pada kategori sedang memiliki kinerja yang tidak memuaskan dan sering mendapat teguran, kurang disiplin, serta merasa marah kepada perusahaan.

Bentuk perilaku agresi dari para karyawan sebagai berikut agresi fisik seperti mengejek, menyindir rekan kerja, dan mengeluarkan kata-kata kasar; marah seperti saat rekan kerja tidak melakukan pekerjaannya dengan benar, emosi marah sambil menggebrak meja atau melempar barang hingga adu mulut antar karyawan; permusuhan seperti adanya rasa curiga terhadap rekan kerja yang ingin memojokkan dirinya, sampai agresi fisik seperti perkelahian antar karyawan.

Para karyawan yang bekerja disini memiliki hubungan relasi yang cukup baik di luar jam kerja. Mereka dapat bertukar pikiran satu sama lain. Sebagian besar permasalahan yang timbul terjadi

pada saat jam kerja. Ada beberapa karyawan sudah mulai jenuh pada pekerjaannya. Tekanan kerja yang tinggi dari atasan, aturan jam kerja yang ketat, dan juga tuntutan customer yang berlebihan membuat karyawan cukup tertekan. Hal ini terlihat pada saat peneliti melakukan penelitian, banyak karyawan tidak bersemangat dan tidak fokus pada proses pengisian skala sehingga situasi tersebut dapat mempengaruhi hasil penelitian.

Terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan timbulnya stres di dalam organisasi. Contohnya adalah tekanan untuk menghindari kesalahan, tekanan untuk menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja yang berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan (Vanchapo, 2020).

Sumber potensial stres atau yang sering kali disebut dengan *stressor* adalah keadaan atau peristiwa yang menghasilkan stres. Harianja (dalam Badeni 2014) mengatakan bahwa stres berasal dari pekerjaan dan lingkungan kerja serta dapat juga berasal dari sumber di luar pekerjaan. *Stressor* yang berasal dari pekerjaan, contohnya adalah beban kerja yang berlebihan atau terlalu sedikit, konflik peran, peran yang tidak jelas, kewenangan yang tidak sesuai dengan tanggung jawab, lingkungan kerja yang tidak nyaman, pemimpin yang tidak menyenangkan, rekan kerja yang tidak mendukung dan lain sebagainya. Selanjutnya, *stressor* yang berasal dari luar pekerjaan dapat meliputi banyak hal, misalnya kematian orang tercinta, mengalami perceraian, anak-anak yang nakal, dll.

Stres kerja memiliki tiga tahapan menurut respon terhadap stres (Selye dalam Vanchapo, 2020) yaitu pertama fase reaksi alarm yang merupakan awal munculnya gejala stres, kedua fase resistensi saat tubuh mulai menyesuaikan diri tetapi tetap dalam kondisi siaga tinggi. Tahap resistensi ditandai dengan sifat mudah marah, frustrasi, dan konsentrasi yang buruk. Bila tahap resistensi terus berlanjut maka selanjutnya akan masuk ke fase ketiga, fase kelelahan. Fase kelelahan adalah fase dimana seseorang mungkin menyerah, merasa depresi karena terus menghadapi stres yang berkepanjangan. Stres kerja dapat menyebabkan perasaan tidak tenang dan ketegangan emosi.

Menurut pendapat Rice (dalam Waluyo, 2013), stres kerja sangat memberi kerugian pada karyawan dan perusahaan. Wijono (2010) mengatakan pengaruh negatif stres kerja yaitu seseorang dapat menjadi gugup, merasa cemas yang parah, meningkatkan ketegangan pada emosi, cara berpikir dan keadaan fisik seseorang. Selain itu, akibat stres kerja yang lain pada karyawan yaitu memiliki beberapa perilaku yang dapat mengganggu dan mengancam proses kerja, seperti; mudah marah dan agresi, tidak bisa santai, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan mengalami kesulitan tidur.

Kekerasan di tempat kerja dapat terjadi dari siapa saja—atasan, rekan kerja, atau bawahan. Kekerasan di tempat kerja terjadi pada sebagian besar tempat kerja dengan berbagai cara menyebabkan lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak produktif. Ini dapat terjadi karena manajemen dari perusahaan yang buruk (O'Moore dan Crowley dalam Field, 2011). Kebanyakan karyawan yang melakukan kekerasan di tempat kerja tidak menyadari mereka melakukan kekerasan tersebut (Field, 2011).

Perilaku agresi dapat dikelompokkan menjadi 3 menurut Baron dan Byrne (2006) yaitu agresi fisik yang menggunakan kekerasan seperti memukul; agresi verbal yang menggunakan kata-kata seperti memaki, menghina; dan agresi pasif yang merupakan kekerasan dengan menghindar atau tidak mempedulikan. Untuk mengurangi perilaku agresi di tempat kerja dapat dilakukan hal-hal berikut (Taylor, Peplau, dan Sears, 2009): memberi hukuman dan melakukan pembalasan, mengurangi rasa frustrasi yang dialami, belajar mengontrol diri, mengalihkan pikiran dari hal-hal yang menyebabkan marah, berempati pada penderitaan korban cenderung akan mengurangi agresi, dan melampiaskan rasa marah dan jengkel pada target pengganti.

Dari uraian sebelumnya, bisa disimpulkan bahwa sistem manajemen dan kebijakan perusahaan sangat berpengaruh pada perilaku dan kinerja karyawan. Jika perusahaan tidak dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman maka dapat menyebabkan karyawannya menjadi stres. Stres ini nantinya akan berpengaruh pada munculnya perilaku agresi pada karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, bisa disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara perilaku agresi dengan stres kerja pada karyawan dapat diterima. Nilai koefisien korelasi *Product Moment (Pearson Correlation)* (r) sebesar 0,544, dengan signifikansi (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Pengaruh stres kerja terhadap perilaku agresi sebesar 29,6 persen, selebihnya 70,4 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti kontrol diri, kematangan emosi, konformitas, fantasi agresi, kecerdasan emosional, dan kohesivitas.

Saran

Saran yang dapat peneliti berikan adalah agar setiap karyawan membangun pola pikir yang positif sehingga mampu mempengaruhi perilaku, memiliki pengendalian diri yang lebih baik, mampu menerima kritik dan saran untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, pimpinan perusahaan agar dapat membuat *jobdesk* untuk setiap karyawan yang lebih jelas, memberi penghargaan pada karyawan berprestasi, serta menciptakan kondisi lingkungan kerja dan fasilitas yang memadai guna mendukung kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaliasari, R. D. & Zulfiana, U. (2019). Hubungan antara Self Management dengan Perilaku Agresi pada Siswa SMA. *Cognicia*, 7, (3), 308-320.
- Badeni. (2014). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Badriah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Baron, R. A. & Byrne, D. (2006). *Social Psychology. 10th Ed.* New Jersey: Prentice-Hall.
- Dayakini, T. & Hudaniah. (2009). *Psikologi Sosial*. Malang: UMM Press.
- Declaudi, C. & Purwana, D. E. S. (2016). Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja: Studi Pada Karyawan PT "X" di Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 4, (1), 1-18.
- Dey, B. K., Hossain, M. A., dkk. (2013). Orphan's Stress and Aggression. *The Chittagong*

- University J of Biological Science*, Vol 8, (1 & 2). pp-51-62.
- Field, E. M. (2011). *Strategies for Surviving Bullying at Work*. Bowen Hills Qld: Australian Academic Press.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jahja, Y. (2011). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Kencana.
- Naseem, A. & Ahmed, M. (2014). Relationship Between Work Stress and Agression among Employees of the resource Group. *European Scientific Journal Special Edition*, 381-384. <https://eujournal.org/index.php/esj/article/download/4043/3882>
- Prastika, N. D., & Noor, A. (2012). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Adversitas Dengan Stres Kerja Pada Karyawan. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 1(2), 127-147.
- Priyatno, D. (2011). *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Rifa'i, B. (2018). Kasus Pemukulan TKA China di Serang, 10 Orang Jadi Tersangka. <https://news.detik.com/berita/d4210483/kasus-pemukulan-tka-china-diserang-10-orang-jadi-tersangka>.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2011). *Perilaku Organisasi. Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Taylor, S. E., Peplau, L. A., & Sears, D. O. (2009). *Psikologi Sosial. Edisi ke dua belas*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Valvidia-Peralta, dkk. (2014). Psychometric properties of the AQ Aggression Scale in Chilean student. *Psicothema*, 26, (1), 39-46. DOI: <http://doi:10.7334/psicothema2013.84>
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Waluyo, M. (2009). *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Waluyo, M. (2013). *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia Permata.
- Wartono, T. & Mochtar, S. (2015). Stres dan Kinerja di Lingkungan Kerja yang Semakin Kompetitif. *Kreatif*, 2, (2), 153-171. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/464/384>
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.