PERBEDAAN KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI TIPE KEPRIBADIAN KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT TOSSA SHAKTI KENDAL

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyele saikan Program Sarjana (S1) pada fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Disusun Oleh:

Nama : Nur Wahidah

NIM : 07.2000,163

FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

2004

HAL PENGESAHAN

PERBEDAAN KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI TIPE KEPRIBADIAN KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT TOSSA SHAKTI KENDAL

Yang telah dipersiapkan dan disusun oleh

Nama: Nur Wahidah

Nim: 027000163

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Pada tanggal 17 September 2004
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Dra. Hj Fadhilah Taher

1. While

2. Drs. HM. Bachroni, SU

3. Drs. Mutho' M. Rois. M.Si.

Semarang, 17 September 2004

Universitas Islam Sultan Agung

Fakultas Psikologi

Dekan

Dra. Hj Fadhilah Taller

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat, hidayah serta inayahNya kepada kita semua sehingga dapat terselesaikan penelitian ini. Seluruh penelitian ini melibatkan banyak pihak, yang masing-masing telah memberikan kontribusi pada terselesaikannya penelitian ini. Penulis merasa berbahagia menyebutkan nama-nama yang patut mendapatkan ucapan terima kasih

- Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Dra. Hj. Fadhilah Taher.
- 2. Bapak Drs. HM. Bachroni, SU. Selaku pembimbing I yang telah memberikan banyak bimbingan, dorongan, kritik dan saran-saran berharga untuk penelitian ini.
- 3. Bapak Ruseno Arjanggi S. Psi. Psi. Selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, dorongan, kritik dan saran berharga untuk penelitian ini.
- 4. Seluruh Dosen Psikologi, Drs. A. Mutho, M. Rois, M.si, Drs. Crisna Suhendi, MBA, Dra. Rohmatun, Inhastuti Sugiasih S.psi, Titin Supriatin S.Psi.
- 5. Seluruh Staff TU dan Perpustakaan, Mas Mujib, Pak Azhar, Mas Hasyim, Mbak Endang, Mbak Romlah.
- 6. Bapak Hendri yang telah memberikan ijin penelitian.
- Teman-temanku Nita, Heni, Farida, Yuyun, Mbak Cici, Nunung, Putri, Casie, Uut, Nanik, Lia, Lulu dan teman lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfiaat. Kritik dan saran kontruktif terhadap penelitian ini akan penulis terima dengan senang hati

Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan ingin menguji secara empirik apakah ada perbedaan kepuasan kerja antara karyawan yang berkepribadian ekstraversi dan karyawan berkepribadian introversi di PT Tossa. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi yang jumlahnya 350 karyawan, dari populasi tersebut diambil 100 karyawan yang akan dijadikan sampel penelitian. Untuk mengukur digunakan angket kepuasan kerja dengan fiaktor pekerjaan sebagai indikator meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, hubungan kerja, item yang direncanakan berjumlah 44 item. Angket kepribadian terdiri dari aktivitas, kemampuan bergaul, keberanian mengambil resiko, pemenuhan dorongan hati, pernyataan perasaan, pola berfikir, tanggung jawab, item yang direncanakan berjumlah 50 item. Pengujian validitasnya menggunakan Korelasi Product Moment dari Pearson dan dikoreksi menggunakan korelasi Part Whole. Pengujian reliabilitasnya dengan Alpha Croncbach. Analisis data untuk menguji hipotesis digunakan uji t dua sampel independen. Pengujian validitas dan reliabilitas skala kepuasan kerja, dari 44 item yang diuji 4 item gugur 40 item yang valid. Nilai validitas item kepuasan kerja antara 0.3028 - 0.6823, uji reliabilitas diperoleh nilai alpha 0.09091. Pengujian validitas dan reliabilitas skala kepribadian, dari 50 item yang dirancang 5 item gugur diperoleh 45 item valid, dengan nilai validitas antara 0.3308 - 0.6456. Uji reliabilitas diperoleh nilai alpha 0.9381. Uji asumsi yang berupa uji normalitas menunjukkan bahwa data memiliki sebaran normal, hasil vang diperoleh nilai kolmogorov-smirnov sebesar 1.219 dan p = 0.102. Dari hasil analisis data menggunakan uji-t di dapatkan hasil t = 7.738 dan p = 0.004 (p <0.01) ini berarti hipotesis yang diajukan diterima yaitu ada perbedaan kepuasan kerja antara karyawan yang memiliki kepribadian ekstraversi dan karyawan kepribadian introversi yang bekerja pada bagian produksi perusahaan perakitan sepeda motor. Jumlah karyawan ekstraversi 32 dan introversi 28, karyawan ekstraversi kepuasan kerjanya lebih tinggi dengan mean (40.28) dan karyawan berkepribadian introversi mean (50.07). Asumsi dari angket kepuasan kerja semakin kecil selisihnya semakin puas subjek dengan aspek-aspek pekerjaannya sebaliknya semakin besar selisihnya semakin tidak puas dengan aspek pekerjaannya.

DAFTARISI

i	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATAPENGANTAR	iii
AB S TRAK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masaiah	1
B. Tujuan Penelitian	8
C. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUANPUSTAKA	
A. Kepuasan Kerja	10
1. Pengert <mark>ian</mark> Ke <mark>pua</mark> san Kerja	10
2. Faktor – faktor Kepuasan Kerja	511
3. Teori kepuasan Kerja	// 14
4. Fungsi kepu <mark>asan Kerja</mark>	16
5. Pengukuran Kepuasan Kerja	18
B. Tipe Kepribadian Ekstraversi dan Introversi	. 18
1. Pengertian Kepribadian	18
2. Pengertian Tipe Kepribadian Ekstraversi	19
3. Pengertian Tipe Kepribadian Introversi	21
4. Aspek-aspek Kepribadian	21
5. Pengukuran Kepribadian	23
C. Perbedaan Kepuasaan Kerja antara Tipe Kepribadian –	
Ekstraversi dan Tipe Introversi	. 23
D. Hipotesis	26

BAB III METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian	27
B. Definisi operasional Variabel Penelitian	27
C. Populasi dan Metode Pengambilan Sampel	29
D. Metode Pengumpulan Data	30
E. Valititas dan Reliabilitas Alat Ukur	35
F. Metode Analisis D a ta	37
BAB IV PERSIAPAN DAN HASIL PENELITIAN	
A Persiapan Penelitian	39
1. Orientasi Kancah	39
2. Persiapan Alat Ukur	39
3 Pelaksan <mark>aan Uji Coba Alat Ukur</mark>	42
a. P <mark>engujian Valid</mark> itas dan Reli <mark>abi</mark> lit <mark>a</mark> s Skala	
Kepuasan Kerja	41
b. Peng <mark>u</mark> jian <mark>Vali</mark> ditas dan Reliabilitas Skala	
Kepr <mark>ibadian</mark>	43
B. Hasil Penelitian	44
1. Uji Normal <mark>it</mark> as	44
2. Analisis Da ta	/ 44
C. Pembahasan	45
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	47
B. Saran	47
DAFT'AR PUST'A K A	49

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Rancangan angket kepuasan kerja	32
Tabel 2.	Rancangan angket kepribadian	33
Tabel 3.	Sebaran item skala kepuasan kerja untuk try out	40
Tabel 4.	Sebaran item skala kepribadian untuk try o u t	41
Tabel 5.	Rincian item hasil analisis validitas butir skala	
	Kepuasan kerja	42
Tabel 6.	Rincian item hasil analisis validitas butir skala	
	Kepribadian	43



BABI

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Pada abad sekarang ini, seluruh dunia mengalami perubahan dalam berbagai segi kehidupan, baik nasional, regional maupun global. Berbagai bentuk perubahan yang telah, sedang dan akan terjadi nampaknya berkaitan erat dengan peningkatan mutu kehidupan manusia, baik pada tingkat individual, masyarakat maupun pada tingkat nasional. Salah satu konsekuensi logis dari pemikiran demikian ialah makin besarnya perhatian yang diberikan pada peningkatan potensi sumber daya manusia, baik pada tingkat makro yaitu pada tingkat nasional maupun pada tingkat mikro yaitu pada tingkat organisasi dengan segala jenis bentuk dan kegiatannya.

Dalam proses produksi sebagai suatu struktur dasar aktivitas perekonomian, karyawan merupakan faktor produksi yang sangat penting. Mereka memiliki peran ganda yang unik karena disamping sebagai faktor produksi juga sebagai pelaku ekonomi. Seperti diungkapkan oleh Siagian (2001:7) bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam seluruh proses administrasi dan manajemen terlepas dari organisasi apa proses tersebut berlangsung.

Karyawan berkemampuan bertindak aktif dan berkemampuan mempengaruhi atau melakukan manajemen terhadap faktor produksi lain yang terlibat dalam proses produksi. Berbeda dengan faktor produksi lain yang bersifat pasif (bahan baku, modal, tanah dan mesin)

Dengan demikian, meski sekecil apapun peran yang dimainkannya dalam proses produksi, setiap karyawan dituntut untuk melakukan tugas/kerja sesuai tingkatannya masing-masing agar mampu mengoptimalkan fungsi fiaktor produksi komplementer lainnya. Disamping itu, mereka juga dituntut untuk memiliki skill yang mendukung performance mereka sebagai faktor produksi. Untuk memperoleh hasil yang optimal dari suatu proses produksi yang cukup dari karyawan yang bersangkutan.

Sekarang dengan ditemukannya mesin-mesin serta penggunaannya dalam industri telah mendesak fiungsi dari tenaga manusia dalam kerja. Sekalipun demikian tenaga manusia dalam hal ini karyawan tetap memegang peranan yang cukup penting. Betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia sekalipun hanya sederhana, katakanlah hanya sebagi penekan tombol untuk menjalankan mesin, maka pabrik tersebut tiada artinya, tidak ubahnya seonggok besi tua yang menantikan kemusnahannya.

Bagi sementara orang kerja merupakan sarana untuk menuju terpenuhinya kepuasan pribadi dengan jalan memperoleh kekuasaan dan menggunakan kekuasaan itu terhadap orang lain. Pada pokoknya, kerja itu merupakan aktivitas yang memungkinkan terwujudnya kehidupan sosial dan persahabatan. Manusia di dalam organisasi masing-masing melakuk an kegiatan yang disebut bekerja dengan memperoleh penghasilan yang dapat digunakannya untuk memenuhi kebutuhan Nawawi (1998:102)

Banyak kenyataan yang menunjukkan, bahwa orang mau bekerja bukan hanya mencari dana dan mendapatkan upah saja yang dipandang sebagai unsur

ekonomis. Akan tetapi dengan bekerja ia mengharapkan mendapatkan kepuasan kerja. Robbins (2002:2) kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjannya tersebut.

Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan memperlihatkan pada rekan sekerja yang tidak dilatih bagaimana menyelesaikan pekerjaan, membantu rekan sekerja dalam menyelesaikan pekerjaan dikala sedang sakit, mempunyai catatan kehadiran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serika t buruh dan mungkin menjadi berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Sebaliknya karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja cenderung lebih sering absen, sering memberi komentar negatif dalam komunitas mengenai organisasi, mereka sering tidak merencanakan untuk absen tetapi bila ada kesempatan mereka lebih mudah menggunakan alasan-alasan tersebut. Maka pihak perusahaan yang diwakili oleh Departeman Personalia atau Manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah vital lainnya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Kepuasan akan hasil kerja yang tinggi tidak terlepas dari

kepribadian seseorang sebagai gambaran yang dimiliki tentang dirinya, akan tetapi pada kenyatannya dalam dunia kerja industri organisasi terdapat kenyataan bahwa tidak semua karyawan yang kepuasan kerjanya tinggi selalu mempunyai tipe kepribadian tertentu yang seragam. Leavitt (2001:102) didalam organisasi tidak dapat membebaskan diri dari masalah penaksiran tentang orang untuk menempatkannya didalam pekerjaan yang cocok dengan bakat, kemampuan dan kepribadiannya.

Maka karyavvan harus diberikan pekerjaan yang sesuai dengan semangat dan orientasi preferensinya. Karena orang yang bekerja sesuai dengan bakat, minat terutama kecenderungan dasar yang dimiliki preferensinya maka mereka akan merasa senang melakukan pekerjaan tersebut. Mereka dapat mengembangkan kreatifitasnya secara leluasia. Sebaliknya orang yang bekerja tidak sesuai bakat, minat dan kecenderungan preferensinya maka mereka akan merasa cepat lelah, cepat bosan, cepat capai, serta tidak menikmati pekerjaan tersebut.

Dalam diri individu terdapat sesuatu yang menentukan perilaku kerja dan hasil kerja, yaitu fiungsi kepribadian yang ada pada diri individu tersebut. Sehingga kita dapat mengetahui banyak variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah tipe kepribadian. Heldebrand (1988:23) kepribadian merupakan ga bungan kualitas, kebiasaan dan reaksi yang terbentuk atas dasar kesadaran kita dan yang dikenali sebagai suatu hal yang baik atau tidak dalam hal kelazimannya direspon secara positif atau tidak oleh mereka yang melakukan kontak dengan kita.

Jung (Naisaban, 2003:5) merumuskan tipe kepribadian manusia dengan ekstraversi dan introversi, bahwa manusia memiliki dua orientasi/kecenderungan dasar dalam menyalurkan perhatian, tenaga dan seluruh kemampuannya. Kecenderungan mengarahkan dan menyalurkan perhatian keluar disebut ekstraversi . Sebaliknya kecenderungan untuk mengarahkan dan menyalurkan perhatian kedalam diri sendiri disebut introversi. Kedua orientasi sekaligus kecenderungan dasar ini saling bertolak belakang. Sikap ekstraversi berorientasi keluar pada dunia ob jektif, sedangkan sikap intraversi berorientasi ke dalam pada dunia sub jektif.

Myers dan Mcmabley (1993:77) mengemukakan ciri karakter dari setiap preferensi dalam hubungannya dengan pekerjaan. Mereka mengatakan bahwa orang yang bertipe kepribadian ekstraversi senang dengan jenis pekerjaan bervariasi, tidak senang dengan pekerjaan yang terlalu rumit dal. kadang-kadang tidak sabar dengan pekerjaan-pekerjaan yang panjang dan lama. Akan tetapi mereka menjadi lebih tertarik dengan hasil pekerjaan, cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan cepat kadang-kadang bertindak cepat tanpa berfiki r panjang, serta mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi. Orang introversi umumnya senang dengan ketenangan dan konsentrasi, cenderung sangat teliti dengan hal-hal kecil, bekerja dengan satu proyek untuk waktu yang agak lama, tertarik dengan ide dibalik pekerjaan mereka. Mereka cenderung berfikir panjang sebelum memulai suatu pekerjaan, kadang-kadang tidak berbuat apa-apa, bekerja secara intensif sendirian dan mengalami kesulitan berkomunikasi dengan orang lain.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa umumnya seorang ekstraversi memiliki kecenderungan bekerja sangat baik bila ia bekerja sama dengan orang banyak. Hal sama juga ketika ia bekerja diluar kantor dan jenis pekerjaan yang jauh dari kursi (kurang cocok bagi pekerjaan yang duduk saja dikursi) sebaliknya seorang introversi adalah orang tipe kepribadian yang sangat baik bekerja ditempat yang tenang, karena ia butuh waktu untuk berkonsentrasi penuh. Cocok untuk jenis pekerjaan yang membutuhkan ketelitian tinggi dan waktu yang tenang dan lama untuk menyelesaikan pekerjaan.

Salah satu kepuasan sejati yang bisa diperoleh dalam lingkungan kerja ialah rasa bangga puas dan keberhasilan melaksanakan tugas pekerjaan sampai tuntas. Pada individu tipe ekstraversi lebih membutuhkan jenis pekerjaan yang nilai tantangan lebih tinggi, tuntutan dalam menjalankan pekerjaan itu, terutama untuk jenis pekerjaan lapangan yang membutuhkan banyak tenaga fisik dan interaksi dengan orang lain. Individu tersebut memerlukan interaksi dari berbagai pihak baik atasan dan rekan sejawat, pekerjaan yang dijalankan bersama banyak orang dan pekerjaan yang memiliki kesibukan tinggi. Sedang individu tipe introversi lebih cocok mendalami suatu pekerjaan yang rumit memerlukan konsentrasi tingkat tinggi, pekerjaan yang tidak melibatkan orang banyak, menghindari kebisingan untuk menyelesaikan pekerjaan, seperti seorang penulis, peneliti laboratorium, petugas perpustakaan.

Tossa adalah perusahaan bidang perakitan sepeda motor cina .Sebagai perusahaan baru melalui manajemen personalia berusaha untuk meningkatkan produk tivitas barang maupun Sumber Daya Manusia.

Karyawan yang bekerja pada bidang fisik, terutama yang menggunakan peralatan kerja seperti bagian produksi perakitan sepeda motor dituntut untuk selalu bekerja tepat waktu sesuai yang ditargetkan oleh atasan, disamping itu mereka juga harus mampu melaksanakan tugas yang penuh tantangan dan menunjukkan kepada atasan unjuk kerja yang terbaik dibandingkan rekan lain. Para karyawan setiap bulannya diberi kesempatan oleh Manajer untuk memberi masukan atau saran yang diwakili oleh Kepala Bagian untuk mencari pemecahan praktis.

Karyawan bagian produksi (perakitan sepeda motor cina) terbagi dalam beberapa kelompok, terdiri dari tujuh sampai sebelas orang karyawan dan tiap kelompok diberi seorang koordinator. Dalam anggota kelompok tersebut masing-masing memiliki tanggung jawab dan tugas yang telah disepakati dalam kelompok. Mereka harus sepenuhnya bertanggung jawab terhadap pengendalian kualitas dari barang tersebut. Koordinator bertanggung jawab kepada pimpinan atas perolehan standar produksi yang ditargetkan. Para karyawan yang tergabung dalam kelompok tersebut dalam melakukan penjadwalan penyelesaian kerja dan dapat secara langsung menghubungi departemen lain, missal bagian suku cadang untuk mendapatkan cadangan yang diperlukan. Para anggota kelompok dapat memberikan masukan kepada koordinator masi ng-masing yang nantinya akan disampaikan dalam forum yang rutin diadakan tiap bulan. Terdapat roling pekerjaan, saat karyawan merasa bosan akan pekerjaan yang dipegang saat itu maka dapat melakukan roling dengan karyawan lain pada sub pekerjaan yang berlainan pula, tetapi masih dalam satu kelompok kerja.

Karyawan yang memiliki kepribadian ekstraversi akan berkembang dengan jenis pekerjaan produksi perakitan sepeda motor, karena pekerjaan yang ditekuni saat ini sesuai dengan kepribadian yang dimiliki. Mereka menyukai persaingan yang sportif dengan rekan sejawatnya dan sering kali menuntut diri sendiri untuk mencapai perbaikan atau peningkatan prestasi, lebih cenderung memilih memasuki situasi yang secara objektif mengandung unsur tantangan yang mendorongnya bekerja keras. Karyawan ekstraversi senantiasa memperhatikan umpan balik atas kerja yang dilakukan. Sedangkan untuk karyawan tipe introversi yang merasa dihadapkan pada jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan kepribadianya terutama untuk pekerjaan produki perakitan sepeda motor yang lebih banyak menggunakan tenaga fisik dan peralatan kerja pada situasi kerja tersebut mengandung unsur tantangan dan tuntutan yang tinggi maka karyawan tipe introversi akan merasa tertekan.

Berdasarkan urajan diatas, maka timbul pertanyaan apakah ada perbedaan antara kepuasan kerja dengan tipe kepribadian yang berbeda.

B. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk

Mengetahui secara empirik perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tipe kepribadian ekstraversi dan tipe kepribadian introversi.

C. Manfaat penelitian

Apabila terbukti bahwa tipe kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja maka ada beberapa manfiaat yang diharapkan dapat tercapai dari hasil penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat teoritis

- a. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai pembanding bagi penelitianpenelitian yang mempunyai tema yang relatif sama.
- b. Memberikan masukan dan menambah khasanah ilmu psikologi, khususnya untuk psikologi industri dan organisasi.

2. Manfiaat praktis

- a. Menggali dan mengungkap sedalam dalamnya mengenai Sumber Daya

 Manusia (SDM) yang produktif dalam perusahaan baik secara fisik

 maupun secara psikologis
- b. Memberikan wawasan kepada pimpinan, bahwa kepuasan kerja bukan hanya terletak pada gaji / kompensasi, pengawasan atasan tetapi juga dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian.
- c. Hasil penelitian dapat dimanfiaatkan perusahaan untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) sehingga tujuan perusahaan dapat terpenuhi dan tercapat sesuai dengan target yang diharapkan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan kerja

1. Pengertian kepuasan kerja

Menurut Tiffin yang dikutip Anaroga (2001:28) mendefinisikan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karvawan terhadap pekerjaannya itu sendiri, situasi kerja kerjasama antara pemimpin dengan sesama karyawan. Sedangkan menurut Blum (As'ad, 2001:104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-fiaktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual diluar kerja.

Menurut Porter yang dikutip Shobaruddin (1992:130) kepuasan kerja sebagai selisih dari banyaknya sesuatu yang seharusnya ada dengan banyaknya apa yang ada, lebih jauh lagi Robbins job satisferction mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut, (Halida, 2002:36)

Hadi (Anoraga 2001: 82) kepuasan kerja pada dasarnya adalah "security feeling" (rasa aman) yang memiliki berbagai segi, seperti segi sosial ekonomi, sosial psikologi. Sedangkan Munandar (2001:350) menyatakan bahwa tidak ada

satu batasan tentang kepuasan kerja yang dirasakan paling sesuai oleh para penulis dan peneliti dibidang organisasi.

Newstrom menyatakan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, perasaan senang atau tidak senang yang relatif (Dharma, 1990:105).

Dari uraian diatas konsep kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dan para karyawan terhadap kondisi situasi kerja, termasuk didalamnya masalah kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

2. Faktor yang menentukan kepuasan kerja

Wexley dan Yuki, dalam Shobaruddin (1992: 144) determinan sikap kerja dan kepuasan ditentukan oleh:

- 1. Karakteristik pekerja adalah kebutuhan-kebutuhan, nilai-nilai serta kepribadian.
- 2. Variabel situasi pekerjaan yang mempengaruhi adalah perbandingan sosial dengan pekerja-pekerja lain sekarang, pengaruh kelompok acuan, fiaktor-fiaktor pekerjaan menurut pengalaman sebelumnya.
- 3. Kondisi kondisi kerja meliputi, kompensasi, pengawasan, pekerjaan itu sendiri, teman-teman kerja, jaminan kerja dan kesempatan berprestasi.

Schultz & Schultz (1990 : 277) karakteristik pribadi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan sikap kerja antara lain :

- Umur, perbedaan kepuasan kerja meningkat sesuai dengan pertambahan usia, namun lebih banyak pekerja muda yang lebih tidak puas dengan pekerjaan pertama mereka karena mereka tidak menemukan tantangan dan tanggung jawab.
- 2. Jenis kelamin, perbedaan kepuasan kerja antara pria dan wanita tidak konsisten dan kontradiktif.
- 3. Ras, hasil penelitian orang kulit putih lebih puas terhadap pekerjaannya, walaupun tingkat signifikansinya pada level manajerial.
- 4. Kognitif, bukan penentu kepuasan kerja yang signifikan tetapi lebih berhubungan dengan jenis pekerjaan.
- 5. Pengalaman kerja, pada awal masa bekerja orang lebih puas dengan pekerjaannya, pada periode ini melibatkan stimulasi dan tantangan untuk mengembangkan ketrampilan yang dimiliki.
- 6. Menggunakan kemampuan dalam pekerjaan, orang lebih puas dengan pekerjaan apabila mereka dapat menggunakan kemampuan sesuai pekerjaannya.
- 7. Kepribadian, penelitian menunjukkan karyawan yang lebih puas adalah mereka yang mampu menyesuaikan diri dan secara emosional lebih stabil.
- 8. Level pekerjaan, semakin tinggi level pekerjaan semakin tinggi kepuasan kerjanya.

Mangkunegara (1993:71) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi .

kepuasan kerja adalah faktor pegawai dan faktor pekerjaan

a. Faktor pegawai meliputi

1) kecerdasan, 2) kecakapan khusus, 3) umur, 4) jenis kelamin, 5) kondisi fisik, 5) pendi dikan, 6) pengalaman kerja, 7) masa kerja, 7) kepribadian, 8) emosi, 9) cara berfikir, 10) persepsi dan 11) sikap kerja.

b. Faktor pekerjaan meliputi

- Jenis pekerjaan, pekerjaan yang ditekuninya saat ini memberi rasa puas atau justru sebaliknya, semakin aman individu dalam pekerjaan maka dia semakin puas.
- 2) Struktur organisasi, struktur organisasi yang besar lebih memberikan kepuasan dibanding struktur organisasi yang lebih kecil, sebab karyawan mampu mengaktualisasikan diri
- 3) Pangkat (golongan), pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan) sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya.
- 4) Kedudukan, pekerjaan yang lebih tinggi akan memberikan rasa puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.
- 5) Mutu pengawasan, hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja, kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.
- 6) Jaminan finansial, masalah jaminan finansial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

- Kesempatan promosi jabatan, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pangalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 8) Interaksi sosial merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai fiaktor yang menunjang kepuasan kerja
- 9) Hubungan kerja, hubungan yang terjalin antara karyawan maupun atasan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh faktor pekerja/karakteristik pribadi dan faktor pekerjaan. Faktor pekerja / karakteristik pribadi yaitu kecerdasan, kecakapan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, level pekerjaan, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Sedangkan fiaktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

3. Teori-teori kepuasan kerja

Wexley dan Yukl (Shobaruddin, 1992: 130) beberapa teori kepuasan ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu :

a. Teori Keadilan (Equity Theory)

Teori ini dikembangkan oleh Adam (1963). Prinsip dari teori ini adalah orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (equity) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equity dan inequity diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekantor

Apabila akan memprediksi efek dari kepuasan kerja, maka teori Discrepancy akan lebih cocok, karena lebih mencerminkan konsep tingkah laku yang multiple determinism. Unsur what should be dalam teori Discrepancy sebenarnya ditentukan oleh interaksi antara personality characteristics dengan situational variables, As'ad (2001:111).

Dari beberapa teori kepuasan kerja diatas, yang sesuai dengan penentu kepuasan kerja yang merupakan interaksi dari fiaktor pegawai dan fiaktor pekerjaan adalah teori Discrepancy. Menurut Locke (1969) kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (discrepancy) antara apa yang telah dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah yang "diinginkan" dari karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan yang ada. Seseorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, semakin besar ketidakpuasannya. Jika terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang diterima secara minimal dan kelebihannya menguntungkan, orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.

4. Fungsi kepuasan kerja

Menurut Strauss dan Sayles kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psik ologi dan pada gilirannya menjadi frustrasi dan stress. Karyawan

seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat buruh dan kadang-kadang berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja, Handoko (1998:196)

Dalam situasi yang lebih awal terhadap sikap kerja, pada umumnya beranggapan bahwa para pekerja yang terpuaskan akan lebih termotivasi dan karena itu akan lebih produktif dibanding dengan para pekerja yang tidak puas.

Menurut Davis dan Newstrom kepuasan kerja yang tinggi akan menimbulkan prestasi kerja yang tinggi pula, hal ini ditunjukkan dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Kepuasan kerja disurvei dimaksudkan sebagai sarana yang berguna untuk menentukan kebutuhan pelatihan tertentu bagi karyawan, Dharma (1990:107).

Gibson, dkk (Nunuk, 1996:154) ciri-ciri pekerja yang terpuaskan akan berperilaku antara lain:

- Memperlihatkan pada rekan sekerja yang tidak dilatih bagaimana menyelesaikan pekerjaan
- 2. Membantu rekan sekerja dalam menyelesaikan pekerjaan dikala sedang sakit
- 3. Membuat komentar yang positif dalam komunitas mengenai organisasi
- 4. Bekerja ekstra keras untuk mengirimkan barang dan jasa sesuai jan ji

 Tidak mengeluh ketika mana jemen tidak menyediakan sumber daya yang di jan jikan.

5. Pengukuran Kepuasan kerja

Dalam pengukuran ini menggunakan teori Discrepancy dari Porter mengenai kepuasan kerja yaitu menghitung selisih dari banyaknya sesuatu yang "seharusnya ada "dengan banyaknya "apa yang ada sekarang ". Kepuasan pekerja dapat dilihat dari selisih nilai, semakin besar selisihnya semakin tidak puas pekerja dengan aspek pekerjaannya dan sebaliknya semakin kecil atau sama sekali tidak ada selisih semakin puas pekerja dengan aspek pekerjaannya Berdasarkan fiaktor kepuasan kerja yang dikemukakan Mangkunegara, faktor pekerjaan akan dijadikan sebagai acuan dalam pembuatan blue print penyusunan kepuasan kerja yang meliputi : jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

B Tipe Kepribadian Ekstrovarsi dan Kepribadian Introversi

1. Pengertian Kepribadian

Menurut Atkinson, dkk (1996: 193) kepribadian sebagai pola pikiran, emosi, dan perilaku yang berbeda dan karakteristik yang menentukan gaya personal individu dan mempengaruhi interaksinya dengan lingkungan. Sedangkan menurut Kartono (1985: 7) kepribadian adalah keseluruhan individu yang

terorganisir dan terdiri bagian-bagian psikis sehingga memberikan ciri-ciri yang berbeda dengan pribadi lain.

Pendapat-pendapat para ahli tentang terbentuknya kepribadian menempuh cara pendekatan yang berbeda itu sebenarnya berangkat dari titik yang sama, tetapi memakai teknik yang lain mereka berangkat dari pandangan bahwa kepribadian manusia itu variasinya boleh dikata tak terhingga banyaknya sebanyak orangnya. Maka dapatlah dimengerti para ahli dalam merumuskan definisi kepribadian ditempuh dengan cara pendekatan yang berbeda dan berusaha memahami dan menggambarkan individu-individu sebagai apa adanya.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah suatu pola perilaku seseorang yang dipengaruhi oleh faktor pengalaman dan lingkungan maupun yang diperoleh dari lahir, yang nampak melalui tingkah lakunya yang unik yang membedakan antar pribadi.

2. Pengertian Tipe Kepribadian Ekstraversi

Dalam kehidupan sehari-hari kita mungin dapat mengingat seorang teman yang jarang mengungkapkan rasa marahnya, yang tidak peduli betapa besar gangguan yang dialaminya, dan ada teman lain yang cepat sekali naik darah bila terganggu. Tetapi kita akan membatasi pembahasan tentang kepribadian disesuaikan dengan orientasi penelitian yang dilakukan, maka peneliti hanya mendasarkan pada jenis tipe kepribadian ekstraversi dan kepribadian introversi yang menggunakan pendekatan teori fiaktor analitik hasil pemikiran Jung dan dikembangkan oleh Eysenck.

Menurut Eysenck individu ekstraversi memiliki jiwa sosial yang tinggi, aktif, ramah dalam pergaulan, mampu mengungkapkan pendapat dan menyukai pekerjaan yang memungkinkan mereka bekerja secara langsung dengan orang lain, Crider, dkk (1983: 400) Hal itu pula yang mendasari Littauer (1996:26) mengungkapkan pendapatnya tentang individu berkepribadian ekstraversi dalam pekerjaan yang lebih berorientasi pada target, menekankan pada hasil dan bergerak cepat dalam bereaksi.

Sikap ekstraversi ditandai dengan libido yang mengalir keluar, adanya minat kepada kejadian-kejadian, orang dan benda, adanya hubungan dan ketergantungan pada hal-hal tersebut, kalau sikap ini menjadi kebiasaan Jung menyebutnya tipe ekstraversi, Istiwidayanti (1998: 15) tipe ini didorong oleh faktor-faktor luar dan banyak dipengaruhi oleh lingkungan. Tipe ekstraversi suka bergaul dan menasa yakin dilingkungan asing. Pada umunnya tipe ini berhubungan baik dengan dunia walaupun bertentangan, masih dapat dikatakan berhubungan karena ia tidak menarik diri, lebih menyukai berdebat dan bertengkar atau berusaha membentuk kembali (mengubah) dunia menurut polanya sendiri.

Kesimpulan yang diperoleh dari penjelasan diatas bahwa kepribadian ekstraversi bentuk orientasinya tertuju pada dunia luar dirinya yang tindakan utamanya lebih ditentukan oleh lingkungannya. Tipe ekstraversi memiliki ciri dan perilaku yang sering ditampilkan yaitu : mudah bergaul, hatinya terbuka, sering berspekulasi dengan sembrono pada situasi yang belum dikenal, tanggung jawab rendah tetapi ekspresif.

3. Tipe Kepribadian Introversi

Tipe introversi merupakan pasangan dari tipe ekstra versi Menurut Eysenek individu yang memiliki kepribadian introversi adalah individu yang pemalu dan lebih menyukai beker ja sendirian, mereka cenderung menarik diri ke dalam diri mereka sendiri, terutama pada saat mengalami stres emosional ataupun konflik, Atkinson, dkk (1999: 265)

Sedangkan Jung berpendapat bahwa individu introversi adalah individu yang pemalu, cenderung menyendiri dan lebih berorientasi pada pengalaman pribadi dalam dirinya, Crider, dkk (1983:399). Sikap introversi lebih berorientasi kedalam diri, libido mangalir kedalam, terpusat pada faktor-faktor subjektif dan pengaruh yang menguasainya adalah kebutuhan dalam. Kalau sikapini menjadi kebiasaan, Jung menyebutnya sebagai tipe introversi.

Kesimpulan yang diperoleh dari penjelasan diatas bahwa tipe kepribadian introversi pikiran dan tindakannya terutama ditentukan oleh faktor subjektif. Perilaku yang ditampilkan kesulitan dalam bergaul, jiwa tertutup.

4. Aspek-aspek kepribadian

Beberapa aspek yang membedakan antara individu yang memiliki tipe kepribadian ekstraversi dan tipe kepribadian introversi. Menurut Eysenck dan Wilson (Gulo,1980:33) mengungkapkan beberapa aspek tipe kepribadian ekstraversi dan introversi

1. Aktivitas

Tipe ekstraversi: Menunjukkan aktivitas yang aktif, bersemangat dan kerja keras. Bergerak dengan cepat dan memiliki banyak minat tentang banyak hal. Tipe introversi: Cenderung kurang aktif, memiliki semangat yang rendah, mudah letih dan lebih menyukai lingkungan yang tenang.

2. Kemampuan atau kesukaran bergaul

Tipe ekstraversi: Individu yang suka bergauk dengan kelompok besar, mudah membuat suatu persahabatan baru dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi ditengah banyak orang

Tipe introversi : Menyukai kegiatan yang tidak berinteraksi dengan banyak orang, sulit menemukan topik pembicaraan yang menarik saat bersama orang lain dan suka menarik diri dari kegiatan-kegiatan sosial.

3. Keberanian mengambil resiko

Tipe ekstraversi : Suka hal yang menantang bahaya

Tipe intraversi :Menyukai hal aman dan berhati-hati dalam bertingkah laku.

4. Pemenuhan dorongan hati

Tipe ekstraversi: Bertindak dengan terburu-buru dan tanpa piker panjang.

Tipe intraversi: Berpikir panjang sebelum melakukan kegiatan, bertindak dan berpenampilan tenang.

5. Pernyataan perasaan

Tipe ekstraversi: Mudah menampilkan bentukperasaan dan pemikirannya.

Tipe intraversi : Menjaga perasaannya agar orang lain tidak mengetahui dan berusaha menyimpannya

6. Pola berfikif

Tipe ekstraversi: Pemikiran prakis,lebih suka berbuat daripada banyak berfikir Tipe introversi: Berfikir teoritis searah, baru berbuat setelah yakin akan hasil 7. Tanggung jawab

Tipe ekstraversi: Tanggungjawab rendah mengabaikanjanji yang telah dibuat Tipe Introversi: Tanggung jawab tinggi, menepatijan ji yang telah dibuat

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan ciri-ciri kepribadian ekstraversi adalah 1) aktif 2) Kemampuan bergaul tinggi 3) Berani mengambil resiko 4) Terburu-buru dalam mengambil keputusan 5) Mudah menyatakan perasaan 6) Pola pikir yang praktis 7) Tanggung jawab cenderung rendah. Sedang ciri untuk kepribadian introversi adalah 1) Pasif 2) Kemampuan bergaul cenderung rendah 3) Cenderung hati-hati 4) Mempunyai kontrol diri 5) Cenderung menyimpan perasaannya 6) Mempunyai pola pikir yang teoritis 7) Tanggung jawab tinggi.

5. Pengukuran Kepribadian

Berdasarkan aspek-aspek kepribadian yang dikemukakan Eysenck dan Wilson akan dijadikan sebagai acuan dalam pembuatan blue print penyusunan skala kepribadian. Tipe kepribadian dinyatakan ekstraversi apabila subjek mempunyai rata-rata skor angket/skala diatas 4 atau sama dengan 4. Sedangkan jika rata-rata skor angket/skala mempunyai nilai dibawah 4 maka subjek masuk dalam tipe kepribadian introversi.

C. Perbedaan Kepuasan Kerja antara Tipe Kepribadian Ektraversi dan Tipe Introversi

Salah satu yang paling meyakinkan dari rusaknya kondisi dalam suatu perusahaan atau instansi adalah rendahnya kepuasan kerja. Dalam bentuknya yang lebih parah gejala itu bersembunyi dibelakang pemogokan liar, pelambanan kerja, mangkir, bahkan yang lebih parah adalah munculnya pencurian barang dan meningkatnya pergantian pegawai. Gejala itu mungkin juga merupakan bagian dari keluhan, rendahnya kualitas produk, penerimaan yang dilakukan pegawai, masalah disipliner, dan berbagai kesulitan lain. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh para pimpinan karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen yang efiektif.

Individu yang memiliki kepribadian ektraversi mempunyai perilaku utama seperti : aktif, berani dalam mengambil resiko, bersemangat tinggi dan memiliki minat terhadap banyak hal, adanya dorongan yang kuat untuk berprestasi dan menyukai tantangan, akan memilih kondisi kerja yang ada unsur tantangan dan tuntutan kerja yang tinggi, serta membina hubungan kerja yang baik dengan kolega atau teman, maka individu tipe ektraversi akan merasakan kepuasan dalam bekerja karena kebutuhan dan tuntutan yang ada dalam dirinya dapat terpenuhi. Apabila kepuasan dalam bekerja terpenuhi maka kinerja karyawan akan lebih baik dan lebih produktif.

Dalam pekerjaannya individu tipe introversi lebih menyukai situasi kerja yang bersifat rutin dan konsisten. Apabila dihadapkan pada situasi kerja yang mengandung unsur tantangan dan tuntutan yang tinggi maka individu tipe introversi akan merasa tertekan dan cenderung untuk menghindarinya sebab pekerjaan tersebut dirasakan kurang sesuai dengan kepribadiannya yang kurang aktif dalam kegiatan, kurang berani mengambil resiko dan cenderung bersifat hatihati. Terutama untuk pekerjaan yang terjun langsung ke lapangan dan membutuhkan banyak tenaga fisik. Individu tipe introversi yang mendapat posisi atau pekerjaan tersebut selain tertekan juga akan memunculkan perilaku penarikan diri dalam bentuk perpindahan dan absensi. Perilaku penarikan diri pada pekerja biasanya mempunyai akibat-akibat yang tidak diinginkan bagi organisasi.

Penampilan tipe ektraversi yang suka bergaul dan merasa yakin dalam lingkungan yang baru, mudah mengeluarkan pendapat, maka sifat-sifat tersebut akan memudahkan individu untuk melakukan sosialisasi dengan rekan sejawat dan atasan. Sehingga kondisi kerja tercipta dengan baik yang akhirnya akan memunculkan kepuasan kerja. Para pekerja yang terpuaskan akan lebih termotivasi dan karena itu lebih produktif dibanding para pekerja yang tidak puas.

Kemajuan ilmu pengetahuan yang semakin pesat pada dewasa ini terutama dalam bidang teknologi, menuntut para pekerja yang mampu bersaing dan berani menghadapi tantangan dalam dunia kerja. Para pekerja memegang peranan yang cukup penting dalam instansi, karena yang menentukan jalannya hasil produksi instansi. Dengan memperhatikan adanya hubungan antara tipe kepribadian ektraversi lebih menunjukkan perilaku yang efiektif dalam kerja terutama untuk

bidang pekerjaan lapangan dan lebih banyak menggunakan tenaga fisik maka kebutuhan mereka akan aktualisasi diri terpenuhi jika dibandingkan dengan individu yang memiliki kepribadian introversi. Sebab individu ekstroversi akan berkembang karena persaingan dengan rekan sejawatnya, akan merasa tertantang oleh pekerjaan yang membutuhkan tantangan dan membutuhkan interaksi interpersonal baik sesama rekan atau dengan atasan.

D. Hipotesis

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan diatas maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis

"ada perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tipe kepribadian ekstraversi dan karyawan tipe kepribadian introversi yang bekerja pada bagian produksi perakitan sepeda motor"

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan penelitian, dalam penelitian ini diidentifikasikan sebagai berikut:

- 1. Variabel bebas
- : Tipe kepribadian.
- a. Ekstraversi.
- b. Introversi.
- 2. Variabel tergantung
- : Kepuasan kerja.

B. Definisi operasional Variabel Penelitian.

Definisi operasional variabel-variabel penelitian ini adalah:

1. Tipe kepribadian

Tipe kepribadian merupakan bagian dari kepribadian yang berarti pola perilaku dan cara berfikir yang menentukan penyesuaian diri seseorang terhadap lingkungannya. Tipe kepribadian dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu ekstraversi dan introversi. Perilaku tipe kepribadian dapat diketahui melalui angket/skala kepribadian yang sesuai dengan aspek kepribadian, yaitu Aktivitas, kemampuan atau kesukaran bergaul, keberanian mengambil resiko, pemenuhan dorongan hati, pernyataan perasaan, pola berfikir, tanggungjawab.

Ciri-ciri dari aspek kepribadian ektraversi dan introversi adalah :

- a. Ektraversi, adalah tipe kepribadian yang lebih banyak dipengaruhi oleh dunia objektif, yaitu dunia yang berada diluar dirinya,. Ciri-cirinya adalah:
 1)Bersemangat, kerja keras dan aktif
 - 2) Suka berkumpul dengan orang banyak
 - 3) Menyukai hal-hal mempunyai tantangan tinggi dan berbahaya.
 - 4) Sering terburu-buru dalam berbuat dan pengambilan keputusan
 - 5) Mudah menyampaikan perasaan.
 - 6) Pemikiran praktis.
 - 7) Tanggung jawab rendah.
- b. Introversi, adalah tipe kepribadian yang dalam bertingkah laku dipengaruhi oleh dunia subjektif. Ciri-cirinya adalah:
 - 1) Kurang bersemangat, mudah letih.
 - 2) Menyukai kegiatan yang tidak berhubungan dengan orang banyak.
 - 3) Sangat berhati-hati dalam bertingkah laku.
 - 4) Adanya kontrol, dan berfikir pan jang sebelum berbuat
 - 5) Lebih suka menyimpan perasaan.
 - 6) Pemikiran teoritis dan terarah.
 - 7) Memiliki tanggung jawab tinggi.

Menentukan individu dalam tipe kepribadian ekstraversi apabila rata-rata skor skala yang diperoleh 4 atau diatas 4. Sedangkan untuk individu yang masuk dalam tipe kepribadian introversi jika rata-rata skor skala yang diperoleh dibawah4.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dapat diketahui melalui skor skala pengukuran kepuasan kerja sesuai dengan fiaktor pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja. Asumsi penelitian ini semakin kecil selisihnya semakin puas individu dengan aspek-aspek pekerjaannya dan sebaliknya semakin besar selisihnya semakin tidak puas individu tersebut dengan aspek-aspek pekerjannya.

C. Populasi dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tossa bagian produksi yang jumlahnya 350 karyawan. Dari populasi tersebut diambil 100 orang yang akan dijadikan sampel penelitian.

Subjek dalam penelitian ini adalah semua individu yang mempunyai karakteristik berikut :

- 1. Jenis kelamin pria
- 2 Pendidikan minimal SMA

3. Usia dari 25-45 tahun

Alasan digunakannya populasi tersebut karena subjek dalam populasi ini memiliki ciri-ciri atau sifat yang sesuai dengan syarat penelitian. Adapun cara pengambilan sampel dalam penelitian ini digunakan teknik pur posive random sampling yaitu suatu teknik pengambilan sampel dengan pemilihan kelompok subjek berdasarkan ciri-ciri/sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai kaitan erat dengan ciri-ciri dan sifat-sifat populasi.

Adapun keuntungan pur posive random sampling ini ialah tingginya tingkat selektifitas yang ada pada teknik ini dan akan menjamin tingkat/unsur yang relevan diwakili oleh sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini sebesar 100 orang karyawan bagian produksi

D. Metode Pengumpulan Data

1. Angket/skala

Untuk mendapatkan data variabel kepuasan kerja peneliti menggunakan angket atau skala pengukuran begitu pula untuk mendapatkan data tipe kepribadian juga digunakan angket atau skala pengukuran. Skala adalah sehimpunan lambang/simbol atau angka yang disusun dengan cara tertentu sehingga simbol atau angka itu dengan aturan tertentu dapat diberikan kepada individu (atau perilaku individu) yang terhadapnya skala itu dikenakan, sedangkan

pemberian simbol atau angka tadi mengikuti petunjuk tentang pemilikan individu terhadap apa yang hendak diukur oleh skala tertentu, Kerlinger (2002:788)

Angket atau Skala sama-sama merupakan self report yaitu penilaian terhadap diri sendiri, asumsi keduanya sama, yaitu

asumsi 1 : subjek adalah orang yang paling mengetahui dirinya sendiri

Asumsi 2: jawaban yang diberikan adalah benar

Asumsi 3: interprestasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada subjek adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti

Angket atau skala adalah daftar pertanyaan dan sudah direncanakan yang harus dijawab dan atau daftar isian yang harus diisi oleh subjek.

Metode angket atau skala ini mempunyai beberapa kelebihan yaitu:

- a. Dapat mengumpulkan data yang banyak
- b. Praktis dan hemat biaya karena peneliti dapat menggunakannya jarak jauh
- c. Dapat menjawab secara leluasa tanpa ada yang mempengaruhi
- d. Untuk para pelaksana tidak dibutuhkan keahlian mengenai hal yang sedang diselidiki
- e. Dapat dilakukan sekaligus terhadap subjek dalam jumlah besar

Selain kelebihan tersebut, metode angket atau skala juga memiliki beberapa kelemahan antara lain :

- a. Apabila ada hal-hal yang kurang jelas tidak dapat dipertanyakan
- b. Sering terjadi angket yang tidak kembali
- c. Kesalahan dalam pelaksanaan karena kurang jelasnya pertanyaan atau pernyataan menyebabkan kurang validnya data yang diperoleh

- d. Bahasa yang digunakan harus cukup jelas dan sederhana sehingga tidak sampai menimbulkan pengertian dan persepsi yang lain dari responden
- e. Harus ada perumusan yang jelas terlebih dahulu dari permasalahan

a. Angket kepuasan kerja

	Aspek	item	Bobot (%)
1	Jenis pekerjaan	5	12
2.	Struktur organisasi	5	12
3.	Pangkat	4	8
4.	Kedudukan	4	8
5.	Mutu pengawasan	5	12
6.	Jaminan finansial	6	14
7.	Kesempatan promosi jabatan	4	8
8.	Interaksi sosial	SLANS C. L	12
9.	Hubungan kerja	5	12
ļ			
	ju <mark>ml</mark> ah ()	44	100

Tabel 1. Rancangan angket kepuasan kerja

Skala kepuasan kerja dirancang berdasarkan faktor pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja yang terdiri atas jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan,interaksi sosial dan hubungan kerja. Skala sikap ini disusun menggunakan Skala tingkat sumatif. Skala tingkat sumatif adalah suatu himpunan butir pernyataan atau pertanyaan sikap yang kesemuanya dipandang kira-kira sama dengan "nilai sikap". Subjek menanggapi setiap butir itu dengan mengungkapkan taraf (intensitas) kesesuaian atau ketidaksesuaian terhadapnya, Kerlinger (2002:795)

Teori kepuasan kerja yang digunakan adalah teori *Discrepancy*. Setiap item terdiri dari dua pertanyaan. Yang satu untuk "seharusnya ada" dan yang lain untuk "apa yang ada sekarang". Nilai skala terdiri atas tujuh point yang mencakup kepuasan minimum (1) hingga kepuasan maksimum (7). Subjek dapat memilih nilai dari minimum1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 maksimum.

Item dalam skala ini dinilai dengan mengurangi nilai angka subjek bawah yang "seharusnya ada" dengan bagian nilai angka atas pilihan subjek terhadap yang "sekarang ada". Semakin kecil selisihnya semakin puas subjek dengan aspek pekerjaannya. Sebaliknya apabila semakin besar selisihnya semakin tidak puas subjek dengan aspek-aspek pekerjaannya. Keseluruhan ketidakpuasan kerja dapat diukur dengan menjumlahkan skor semua item, Gary dan Yukl dalam Shobaruddin (1992:140)

b.Angket Kepribadian

Aspek	item L A	Bobot %
 Aktivitas Kemampuan bergaul Keberanian mengambil resiko Pemenuhan dorongan hati Pernyataan perasaan Pola berfikir Tanggung jawab 	8 7 7 9 7 7 7 5	14 14 14 18 14 14
Jumlah	50	100

Tabel 2. Rancangan angket kepribadian

Skala kepribadian dirancang berdasarkan konsep kepribadian yang meliputi aspek-aspek kepribadian yaitu : aktivitas, kemampuan atau kesukaran bergaul, keberanian mengambil resiko, pemenuhan dorongan hati, pernyataan perasaan, pola berfikir, tanggung jawab.

Angket/skala kepribadian disusun dalam Skala Likert yaitu dari "Sangat Setuju" hingga "Sangat Tidak Setuju", dengan nilai dari 1, 2, 3, 4, 5. Alat ukur kepribadian ini menggunakan format yang sudah dimodifikasi dari Wijono (Jurnal Psikologi :2000) Skala kepribadian berisi 50 butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur tipe kepribadian.

Melalui alat ukur ini maka peneliti dapat menentukan tipe kepribadian subjek baik tipe kepribadian ekstraversi maupun tipe kepribadian introversi. Agar dapat memperjelas penggolongan tipe kepribadian tersebut maka peneliti menggolongkannya kedalam:

- Menghitung skor yang diperoleh setiap subjek dari 50 butir pernyataan yang diberikan
- 2. Menghitung rata-rata skor dari seluruh subjek
- 3. Menggolongkan setiap subjek ke dalam kepribadian tipe ekstraversi jika skor yang diperoleh lebih besar atau sama dengan rata-rata total skornya, selanjutnya memasukkan kedalam tipe introversi jika skor yang diperoleh dibawah rata-rata skornya

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Uji validitas angket atau skala

Danim (2000:195) menyatakan bahwa sebuah instrumen dikatakan valid, jika instrumen itu mampu mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi dan tujuan tertentu. Dengan kata lain, secara sederhana dapat dikatakan bahwa sejumlah instrumen dianggap valid, jika instrumen itu benar-benar dapat dijadikan alat untuk mengukur apa yang diukur.

Cara yang paling banyak digunakan untuk mengetahui validitas suatu alat ukur adalah dengan cara mengkorelasikan skor yang diperoleh setiap item dengan skor totalnya. Koefisien korelasi antara skor item dengan skor totalnya haruslah signifikan dan untuk memperoleh koefisien antara skor item dengan skor totalnya tersebut digunakan produk moment dari Pearson (Ancok, 1987: 15)

Hadi (2001:303) agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya ditarik, maka syarat-syarat berikut ini perlu dipenuhi.

- 1 Hubungan antara variabel X dan variabel Y merupakan hubungan garis lurus/hubungan linear
- 2 Bentuk distribusi variabel X dengan variabel Y dalam populasi adalah mendekati distribusi normal.

Rumus korelasi produk moment:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(N\sum X^2 - (\sum Y)^2][(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]]}}$$

Keterangan:

r_{xy}: koefisien korelasi antara item dengan total

N : Jumlah Subjek

XY: Jumlah perkalian X dan Y

X: Jumlah skor tiap item

Y : Jumlah skor total dalam tiap item

X² : Jumlah X kuadrat
 Y² : Jumlah Y kuadrat

Untuk menghindari terjadinya over estimate, rumus korelasi tersebut perlu dikoreksi dengan menggunakan teknik korelasi Part Whole, Ancok (1987: 17) Hal ini dikarenakan dengan semakin banyaknya jumlah item maka pengaruh-pengaruh terhadap semakin membesarnya angka korelasi akan semakin kecil.

Rumus Korelasi Part Whole

$$r_{pq} = \frac{(r_{tp}) (SDy) - (SDx)}{(SDy)^2 + (SDx)^2 - 2(r_{tp})(SDx)(SDy)}$$

Keterangan:

r_{pq}: Angka korelasi setelah dikoreksi

r_{tp}: Angka korelasi sebelum dikoreksi

SDy: Standar Deviasi skor total

SDx : Standar Deviasi item

2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Danim (2000:199) menyatakan reliabilitas instrumen adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh sebuah alat ukur, meskipun digunakan secara berulang-ulang pada subjek yang sama atau berbeda.

37

Pengujian reliabilitas terhadap item-item valid pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik Koefisien Alpha yang dikembangkan oleh Cronebach, Azwar (2000:78)

Rumus Koefisien Alpha

$$\alpha = \left| \frac{k}{k-1} \right| \cdot \left| 1 - \frac{\sum Sj^2}{Sx^2} \right|$$

Keterangan:

K: Banyaknya belahan tes

 Sj^2 : Varian belahan j: j = 1, 2, ..., k

Sx²: Varian skor tes

1 : Bilangan konstan

Keseluruhan analisis validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dikerjakan dengan menggunakan komputer program SPSS release 10.0

F. Metode Analisis Data

Untuk mencapai tujuan penelitian, yaitu mencari perbedaan kepuasan kerja antara karyawan yang berkepribadian ekstraversi dan karyawan introversi maka data yang telah terkumpul dianalisis dengan metode kuantitatif dengan teknik statistik uji t dua sampel independen. Hadi (2000:443) Rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{Ma - Mb}{\frac{\sqrt{(\sum x_a^2 + \sum x_b^2)(1/n_a + 1/n_b)}}{(n_a + n_b - 2)}}$$

Keterangan

Ma & Mb : Mean dari grup A dan mean grup B

x_a & x_b Deviasi nilai-nilai individual dari Ma dan Mb

n_a & n_b : Jumlah subjek dalam grup A dan grup B

Alasan menggunakan teknik uji t dua sampel independen yaitu untuk menguji perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tipe kepribadian ekstraversi dan tipe kepribadian introversi, pada kelompok sampel kepribadian jumlah subjek kepribadian ekstraversi dan introversi tidak sama besar dimana n_1 tidak sama dengan n_2 ($n_1 \neq n_2$)

Dasar ketetapan untuk penarikan kesimpulan dari analisis data adalah :

- Apabila p > 0.05 maka hasilnya tidak signifikan, sehingga hipotesis yang diajukan ditolak.
- Apabila p < 0.05 maka hasilnya signifikan, sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

BAB IV

PERSIAPAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Persiapan Penelitian

1. Orientasi kancah

Menentukan tempat penelitian dan subjek penelitian merupakan salah satu tahap yang harus dilalui. Tempat penelitian dilakukan di perusahaan perakitan sepeda motor dengan subjek karyawan bagian produksi. Sampel yang diambil 100 orang, 40 untuk try out dan 60 untuk penelitian yang sesungguhnya.

2. Persiapan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan alat ukur berbentuk angket/skala, yang terdiri dari skala kepuasan kerja dan skala kepribadian

a. Angket/skala kepuasan kerja

Faktor yang akan dijadikan indikator dalam skala kepuasan kerja adalah faktor pekerjaan yang meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, intaraksi sosial dan hubungan kerja.

Skala sikap ini disusun menggunakan Skala tingkat sumatif. Skala tingkat sumatif adalah suatu himpunan butir pernyataan atau pertanyaan sikap yang kesemuanya dipandang kira-kira sama dengan "nilai sikap". Subjek menanggapi setiap butir itu dengan mengungkapkan taraf (intensitas) kesesuaian atau ketidaksesuaian terhadapnya, Kerlinger (2002:795)

Teori kepuasan kerja yang digunakan adalah teori Discrepancy. Setiap item terdiri dari dua pertanyaan. Yang satu untuk "seharusnya ada" dan yang lain untuk "apa yang ada sekarang". Nilai skala terdiri atas tujuh poin yang mencakup kepuasan minimum (1) hingga kepuasan maksimum (7). Subjek dapat memilih nilai dari minimum1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 maksimum. Jumlah item yang direncanakan adalah 44 butir. Selengkapnya rencana jumlah item yang akan disusun disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3 sebaran item skala kepuasan kerja untuk try out

Aspek	No item	Jumlah
1 Jenis pekerjaan	8, 10, 19, 20, 28	5
2. Struktur org <mark>an</mark> isasi	13, 24, 26, 34, 37	5
3. Pangkat	29, 35, 38, 43	4
4. Kedudukan	2, 6, 17, 39	4
5. Mutu pengawasan	22, 33, 41, 42, 44	5
6. Jaminan finansial	5, 11, 15, 18, 27, 31	6
7. Kesempatan promosi jabatan	1, 7, 23, 32	4
8. Interaksi sosial	4, 12, 14, 21, 30	5
9. Hubungan kerja	3, 9, 16, 25, 36, 40	5
J J	NISSULA /	X
Jumlah Ulegala //		44

b.Angket/skala kepribadian

Skala kepribadian digunakan untuk menempatkan subjek dalam dua tipe kepribadian yaitu tipe kepribadian ekstraversi dan tipe introversi. Angket/skala kepribadian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan aspek-aspek kepribadian yaitu aktivitas, kemempuan bergaul, keberanian mengambil resiko, pemenuhan dorongan hati, pernyataan perasaan, pola berfikir, tanggung jawab.

Alat ukur kepribadian ini menggunakan format yang sudah dimodifikasi dari Wijono (Jurnal Psikologi :2000) Angket/skala kepribadian disusun dalam Skala Likert yaitu dari "Sangat Setuju" hingga "Sangat Tidak Setuju", dengan nilai dari 1, 2, 3, 4, 5. Skala kepribadian berisi 50 butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur tipe kepribadian. Selengkapnya rencana jumlah item yang akan digunakan untuk uji coba (try out) disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4 sebaran item skala kepribadian untuk try out

ASPEK KEPRIBADIAN	NO ITEM	JUMLAH ITEM
1.Aktivitas 2. kemampuan bergaul 3. Keberanian mengambil resiko 4. Pemenuhan dorongan hati 5. Pernyataan perasaan 6. Pola berfikir 7. Tanggung jawab	1, 2, 9, 12, 20, 23, 24,38 8, 13, 14, 18, 21, 32, 41 7, 26, 29, 30, 35, 42,45 3,5,6,15, 27, 40,43, 46,49 10, 11, 16, 19, 25, 28,47 4, 33, 34, 37, 39, 48, 50 17, 22, 31, 36, 44	8 7 7 9 7 7 7 5
7	Jumlah	50

3. pelaksanaan uji coba alat ukur

Pelaksanaan uji coba alat ukur ini pada dasarnya bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas kedua alat yang akan digunakan dalam penelitian ini. Uji coba (try out) dilakukan terhadap 40 karyawan bagian produksi pada perusahaan perakitan sepeda motor.

a. pengujian validitas dan reliabilitas skala kepuasan kerja

Dalam pengujian validitas dan reliabilitas skala kepuasan kerja digunakan paket program statistik SPSS release 10.0 hasil analisis validitas menunjukkan

bahwa dari 44 item yang diuji 4 item dinyatakan tidak valid (gugur), dan item yang valid diperoleh 40 item yang merupakan item-item yang dapat dianalisis.

Dari uji validitas yang mengkorelasikan item dengan faktor kepuasan yang sudah terkoreksi diperoleh angka berkisar dari 0.3028 hingga 0.6824. Uji reliabilitas alat dengan perhitungan Alpha Croncbach diperoleh hasil koefisien alpha sebesar 0.9091.

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap masing-masing item dan pengujian reliabilitas skala maka dapat disimpulkan bahwa skala kepuasan ini layak untuk dipergunakan sebagai alat pengambil data. Distribusi item pada skala kepuasan kerja setelah dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 5 rincian item hasil analisis validitas butir skala kepuasan kerja

Aspek kepuasan	No item	Item valid
1 Jenis pekerjaan	8, 10, 19, 20*, 28	/4
2. Struktur organisasi	13, 24, 26, 34, 37	//5
3 Pangkat	29, 35, 38, 43	4 // 4
4 Kedudukan	2, 6, 17, 39	<u> </u>
5 Mutu pengawasan	22, 33*, 41, 42*, 44	3
6 Jaminan finansial	5, 11, 15, 18, 27, 31	6
7 Kesempatan promosi jabatan	1, 7, 23, 32	4
8 Interaksi sosial	4, 12, 14, 21, 30	5
9 Hubungan kerja	3, 9*, 16, 25, 36, 40	5
Jumlah	44	40

Keterangan: * item yang gugur

b. Pengujian validitas dan reliabilitas skala kepribadian

Dalam pengujian validitas dan reliabilitas skala kepribadian digunakan paket program statistik SPSS release10.0 Hasil analisis validitas menunjukkan bahwa dari 50 butir item yang diuji 5 item dinyatakan tidak valid (gugur). Item yang valid diperoleh 45 item yang merupakan item-item yang dapat dianalisis.

Dari uji validitas yang mengkorelasikan item dengan aspek kepribadian yang sudah terkoreksi diperoleh angka korelasi berkisar dari 0.3308 hingga 0.6456.Uji reliabilitas alat dengan perhitungan Alpha Croncbach diperoleh hasil koefisien Alpha sebesar 0.9381

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap masing-masing item dan pengujian reliabilitas skala maka dapat disimpulkan bahwa skala kepribadian dapat digunakan sebagai pengumpul data.

Distribusi item kepribadian setelah dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 6 rincian item hasil analisis validitas butir skala kepribadian

ASPEK KEPRIBADIAN	جامعتسا الناريخ الإسالة No item	Item Valid
 1.Aktivitas 2. kemampuan bergaul 3. Keberanian mengambil resiko 4. Pemenuhan dorongan hati 5. Pernyataan perasaan 6. Pola berfikir 7. Tanggung jawab 	1, 2, 9, 12, 20, 23*, 24, 38* 8*, 13, 14, 18, 21, 32, 41 7, 26, 29, 30, 35, 42,45 3,5,6,15*, 27, 40,43, 46,49 10, 11, 16, 19, 25, 28,47 4, 33, 34, 37, 39, 48, 50* 17, 22, 31, 36, 44	6 6 7 8 7 6 5
Jumlah	50	45

Keterangan: * item yang gugur

B. Hasil Penelitian

Setelah mendapatkan data penelitian yang dibutuhkan, kemudian dilakukan uji asumsi. Uji asumsi berupa uji normalitas dilakukan sebagai syarat untuk melakukan analisis teknik dengan analisis uji t. Uji normalitas dan pengolahan data penelitian dilakukan dengan menggunakan alat Bantu komputer dengan paket SPSS release 10.0

1.Uji Normalitas

Perhitungan uji normalitas ini menggunakan teknik kolmogorov-smirnov paket SPSS release 10.0. Hasil yang diperoleh nilai kolmogorov-smirnov variabel kepuasan kerja sebesar 1.219 dengan p = 0.102. Hasil pengujian normalitas terhadap variabel kepuasan kerja tersebut memperlihatkan distribusi yang normal. Perhitungan normalitas selengkapnya dapat dilihat pada lampiran D.

2. Analisis Data

Setelah dilakukan uji asumsi, langkah selanjutnya dilakukan analisis uji hipotesis dengan menggunakan teknik uji-t. perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS release 10.0 perhitungan dengan uji-t didapatkan hasil t = 7.738 dan p = 0.004 (p < 0.01) ini berarti hipotesis yang diajukan diterima yaitu ada perbedaan kepuasan kerja antara karyawan berkepribadian ekstraversi dan karyawan berkepribadian introversi yang bekerja pada bagian produksi perusahaan perakitan sepeda motor. Perhitungan selengkapnya lihat lampiran E

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, ternyata terbukti adanya perbedaan kepuasan kerja antara karyawan yang memiliki kepribadian ekstraversi dan karyawan bertipe kepribadian introversi yang bekerja pada bagian produksi perusahaan perakitan sepeda motor.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rerata kepuasan kerja pada karyawan yang berkepribadian ekstraversi nilainya lebih kecil (rata-rata 40.28) dibanding dengan rerata kepuasan kerja karyawan yang memiliki kepribadian introversi (rata-rata 50.07). Asumsi dari angket kepuasan kerja semakin kecil selisihnya semakin puas subjek dengan aspek-aspek pekerjannya sebaliknya semakin besar selisihnya semakin tidak puas subjek dengan aspek pekerjannya Jumlah karyawan kepribadian ekstraversi sebanyak 32 orang dan karyawan introversi sebanyak 28 orang. Hasil yang ditunjukkan ini menerangkan bahwa ternyata karyawan yang berkepribadian ekstraversi lebih puas bekerja diperusahaan perakitan sepeda motor dibanding karyawan yang berkepribadian introversi.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Mamchur dalam Naisaban (2000: 101) bahwa orang berpreferensi ekstraversi cenderung menyukai pekerjaan yang memungkinkan adanya interaksi antar pribadi, pekerjaan yang dijalankan bersama banyak orang, pekerjaan yang memiliki kesibukan tinggi. Sedangkan untuk orang introversi cenderung menyukai pekerjaan yang membutuhkan ketenangan, pekerjaan yang tidak melibatkan banyak orang, penelitian akademis.

Karyawan berkepribadian ekstraversi merasa puas karena situasi dan jenis pekerjaannya sesuai dengan tipe kepribadian maka mereka cenderung merasakan kepuasan dalam bekerja sebab kebutuhan dan tuntutan yang ada dalam dirinya dapat terpenuhi. Apabila kepuasan dalam bekerja terpenuhi maka kinerja karyawan akan lebih baik dan lebih produktif.

Menurut Naisaban karyawan yang bekerja sesuai dengan bakat, minat dan terutama kecenderungan dasar yang dimiliki preferensinya (kepribadian) maka mereka akan merasa senang melakukan pekerjaan itu, serta dapat mengembangkan kreativitasnya secara leluasa. Sebaliknya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan bakat, minat, dan kecenderungan dasar preferensinya maka mereka akan merasa cepat lelah, cepat bosan, cepat capai serta tidak menikmati pekerjaannya tersebut, (2000:103)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dikemukakan dan pembahasan terhadap hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan kepuasan kerja antara karyawan yang berkepribadian ekstraversi dan karyawan yang berkepribadian introversi. Karyawan yang berkepribadian ekstraversi kepuasan kerjanya lebih tinggi pada pekerjaan produksi perakitan sepeda motor dibandingkan karyawan yang berkepribadian introversi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk bidang psikologi industri

Bertolak dari hasil penelitian ini yang membuktikan adanya perbedaan kepuasan kerja dengan tipe kepribadian. Maka diharapkan bukti empiris dapat digunakan oleh para praktisi yang bergerak dibidang psikologi untuk industri/perusahaan dalam menangani kasus-kasus kepuasan kerja karyawan.

Para praktisi dapat memberikan saran kepada perusahaan upaya-upaya yang dilakukan perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan seharusnya ditempatkan sesuai dengan karakteristik kepribadiannya

sebab karyawan memiliki nilai pribadi yang berbeda terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

2. Untuk perusahaan

Perusahaan hendaknya memperhatikan karakteristik kepribadian karyawan, terutama karyawan yang bekerja dibagian produksi. Sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerjanya karena pekerjaan yang ditekuninya saat ini sesuai dengan kepribadiannya, sedangkan untuk karyawan introversi mereka akan merasa tertekan berada dalam kondisi pekerjaan yang tidak sesuai dengan kepribadiannya. Apabila perusahan dapaat menempatkan karyawan sesuai dengan kepribadiannya diharapkan produktivitas meningkat seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

3. Untuk peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat mengembangkan penelitian ini, maka dapat menambahkan beberapa variabel lain yang diduga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kemungkinan variable lain seperti lama kerja, kondisi kerja, pengalaman yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Jamaludin. 1987. Teknik Penyusunan Skala Pengukur (Seri Metodologi)
 Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan UGM.
- Anoraga, Pandji. 2000. Psikologi Kerja, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Anoraga, Pandji & Suyati, Sri. 1995. Psikologi Industri dan Sosial, Jakarta: Penerbit Pustaka Jaya.
- Atkinson, Rita. L; Atkinson, Richard. C & Hilgard, Ernest. R. 1996. Pengantar Psikologi Terjemahan. Nurdjanah Taufiq . Jakarta : Gelora Aksara pratama Erlangga
- As'ad, Moh. 2001. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri, Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Azwar, Saifuddin. 2001. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar Offset.
- Crider, Andrew. B; Goethals, George. R. & Kavanaugh, Robert. D. 1983.

 Phychology. Dallas Texas: Library of Congress cataloging in publication data.
- Danim, Sudarwan. 2000. Metode Penelitian Untuk Ilmu Ilmu Perilaku, Jakarta:
 Penerbit PT Bumi Aksara.
- Davis, Keith & Newstrom, J.W. 1990. Human Behaviour at Work Organizational Behaviour (7th ed) terjemahan Dharma, Jakarta: Erlangga.
- Eysenck, H.J & Wilson, G.D. 1980. Mengenal diri pribadi Terjemahan .D.H Gulo .

 Jakarta: Penerbit Singgih Bersaudara.
- Gibson, Ivancevich & Donnelly. 1996. Organisasi, (perilaku, struktur, proses) edisi ke 8 jilid 1 Terjemahan Nunuk Ardiani. Jakarta: Bina Rupa Aksara
- Handoko, H. T. 1998. Organisasi Perusahaan, Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hadi, Sutrisno. 2000. Metodologi Research Jilid 3, Yogyakarta: Penerbit Andi Offset
- ------ 2001. Statistik jilid 2, Yogyakarta: Penerbit Andi Offset Istiwidayanti. 1990. Pengantar Psikologi Jung. Jakarta: Penerbit Bhratara Karya. Indrawijaya, Adam, I. 1999. Perilaku Organisasi. Bandung: Penerbit Sinar Baru.

- Kartono, Kartini. 2002. Psikologi Sosial untuk Manajemen, Perusahaan & Industri. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Kerlinger, F.N. 2002. Asas-asas Penelitian Behavioral. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Littauer, Florence. 1996. Personaliti Plus, Edisi revisi. Terjemahan Anton Adiwiyoto. Jakarta: Bina Putra Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, P. 1993. *Psikologi Perusahaan*. Bandung: Penerbit Trigenda Karya.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta:
 Penerbit Universitas Indonesia (UI Press)
- Naisaban, Ladislaus. 2003. Psikologi Jung, tipe kepribadian manusia dan rahasia sukses dalam hidup (tipe kebijaksanaan Jung). Jakarta: Penerbit Grasindo
- Robbins, Stephen, P. 2002. Prinsip Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Terjemahan Halida. Jakarta: Penerbit Prehallindo.
- Suryabrata, Sumadi. 2001. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- ------ 1992. Metodologi Penelitian. Jakarta: Penerbit Rajawali.
- Sondang P. Siagian. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Schultz, Duane. 1991. Psikologi Pertumbuhan, model-model kepribadian sehat.

 Terjemahan Yustinus. Yogyakarta: Kanisius.
- Schultz DP & Schultz SE. 1990. Psychology & Work Today. NY: Macmillan Publishing Company.
- Wijono, S. 2000. Kaitan Antara Tipe Kepribadian dengan Prestasi Kerja. Jurnal Psikologi.. Vol V. No 6.
- Wexley, K.N & Yukl, G.A. 1992. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia, Terjemahan Shobaruddin. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.