

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam persaingan dunia usaha yang semakin maju dan berkembang saat ini, perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelolah berbagai sumber daya yang dimiliki, antara lain sumber daya manusia.

Di kota-kota besar seperti Jakarta, seringkali terjadi demo buruh sebagai bentuk ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya (Munandar, 2001). Menurut Robbins dan Judge (2005) banyak faktor yang menyebabkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan seperti jumlah gaji, kenaikan pangkat, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2009). Kesulitan mendapatkan pekerjaan seringkali menjadi alasan utama yang menyebabkan orang terpaksa mau menerima pekerjaan yang tidak sesuai gajinya dengan yang diharapkan, ataupun mau menerima pekerjaan yang tidak diminatinya. Hal-hal seperti ini sering menimbulkan keluhan pada karyawan. Kepuasan ataupun ketidakpuasan kerja merupakan hasil penafsiran tenaga kerja yang bersangkutan tentang pengalaman-pengalaman kerjanya dengan harapannya. Karyawan akan merasa puas bila pengalaman kerjanya sesuai. Sebaliknya, karyawan merasa tidak puas bila pengalaman kerjanya tidak sesuai dengan harapan (Locke dalam Munandar, 2001).

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu (Locke dalam Munandar, 2001). Menurut Stephen P Robbins (2008), hal yang menentukan kepuasan kerja itu antara lain: pekerjaan yang menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan dan faktor genetis. Hasil dari penelitian Hewitt Associate (2006) terhadap 46.500 karyawan dari 38 perusahaan tingkat dunia menyatakan bahwa kepuasan kerja tertinggi diperoleh karyawan karena rekan kerja (85%), disusul pemberian imbalan yang pantas (54%), promosi yang dilakukan perusahaan secara adil (46%), dan pemeliharaan karyawan oleh manajemen dengan baik (41%) (Munandar, 2006).

Organisasi dengan karyawan lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dari pada organisasi dengan karyawan yang kurang terpuaskan. Penelitian dari Sears Roebuck (2006) di Chicago menyatakan bahwa pekerjaan dengan skor kepuasan yang tinggi memiliki tingkat kehadiran yang jauh lebih tinggi dari pada yang memiliki kepuasan kerja lebih rendah. Jika dua pekerjaan melaporkan tingkat ketidakpuasan kerja yang sama, maka yang kemungkinan paling besar untuk keluar adalah mereka dengan watak tertinggi untuk bahagia atau terpuaskan secara umum (Munandar, 2006).

Membicarakan masalah sumber daya manusia dalam menghasilkan suatu produksi barang atau jasa, ini tentunya dikaitkan pada bagaimana karyawan bisa bekerja dalam perusahaan sehingga bisa memuaskan kebutuhannya dan berakibat pada produktivitas karyawan meningkat. Mengapa seseorang bisa merasa puas terhadap pekerjaannya sementara ada juga orang lain yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya, walaupun pekerjaan yang dilakukan adalah sama. Menurut George & Jones (2002), ada empat komponen yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, yaitu kepribadian, nilai-nilai (*values*), situasi pekerjaan, dan pengaruh sosial.

Menyandingkan kepuasan kerja dengan tipe kepribadian *enterprising* merupakan pernyataan terbaik dalam teori kesesuaian kepribadian pekerjaan (*personality job fit theory*) milik John Holland. Teori ini didasarkan pada pendapat tentang kesesuaian antara karakteristik kepribadian seorang individu dengan pekerjaan. Holland menghadirkan enam tipe kepribadian dan mengemukakan bahwa kepuasan dan kecenderungan untuk meninggalkan satu posisi bergantung pada tingkat sampai mana individu secara berhasil mencocokkan kepribadian mereka dengan suatu pekerjaan. Setiap tipe dari enam tipe memiliki pekerjaan yang sepadan (Robbins & Judge, 2008).

Holland (2005) telah mengembangkan sebuah kuesioner *Vocational Preference Inventory* yang memuat 160 jenis pekerjaan. Responden memberitahu pekerjaan yang mereka sukai atau tidak, dan jawaban-jawaban tersebut kemudian digunakan untuk membentuk profil kepribadian yang ditunjukkan oleh gambar berikut:



Gambar 1.1 Enam Tipe Kepribadian John Holland

Holland berpegang pada keyakinan, bahwa suatu minat yang menyangkut pekerjaan dan okupasi adalah hasil perpaduan dari sejarah hidup seseorang dan keseluruhan kepribadiannya, sehingga minat tertentu akhirnya menjadi suatu ciri kepribadian yang berupa ekspresi diri dalam bidang pekerjaan, bidang studi akademik, hobi inti, berbagai kegiatan rekreatif dan banyak kesukaan yang lain (Winkel & Hastuti, 2005). Gambar ini menunjukkan bahwa semakin dekat dua bidang atau orientasi dalam heksagon tersebut, semakin sesuai. Kategori-kategori yang berdekatan sangatlah mirip, sementara kategori-kategori yang berlawanan secara diagonal sangat tidak mirip.

Teori tersebut menunjukkan bahwa ketika kepribadian dan pekerjaan sangat cocok, kepuasan menempati peringkat tertinggi, sementara perputaran karyawan terendah. Individu dengan karakteristik sosial harus melakukan pekerjaan-pekerjaan konvensional, dan selanjutnya. Seorang realistik yang melakukan pekerjaan realistik berada dalam situasi yang lebih sesuai bila dibandingkan dengan orang realistik yang melakukan pekerjaan investigatif.

Seorang realistis yang melakukan pekerjaan sosial berada dalam situasi yang sangat tidak sesuai. Poin-poin utama dari model ini adalah (1) terdapat perbedaan intrinsik dalam hal kepribadian diantara para individu, (2) terdapat jenis pekerjaan yang berbeda-beda, dan (3) individu yang melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian harus merasa lebih nyaman dan kemungkinan lebih sedikit untuk mengundurkan diri bila dibandingkan individu yang melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kepribadian mereka (Winkel & Hastuti, 2005).

Dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil salah satu tipe kepribadian saja yaitu tipe kepribadian *enterprising* karena hasil wawancara yang peneliti lakukan diperoleh informasi bahwa dari hasil tes STIFIn dan SDS (*Self Directed Search*) banyak karyawan yang dinyatakan memiliki kecenderungan tipe kepribadian *enterprising*. Tipe kepribadian *enterprising* adalah seseorang yang memiliki kepribadian dengan ciri khas diantaranya: menggunakan ketrampilan-ketrampilan berbicara dalam situasi dimana ada kesempatan untuk menguasai orang lain atau mempengaruhi orang lain, menganggap dirinya paling kuat, jantan, mudah untuk mengadakan adaptasi dengan orang lain, menyenangi tugas-tugas sosial yang kabur, perhatian yang besar pada kekuasaan, status dan kepemimpinan, agresif dalam kegiatan lisan. Contoh pekerjaan orang dengan model orientasi ini adalah, pedagang, politikus, manajer pimpinan eksekutif perusahaan, perwakilan dagang, dan pekerjaan lain yang sejenis (Sukardi, 1994).

PT. SHARP ELECTRONICS INDONESIA merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi berupa barang elektronik dengan berbagai macam pilihan model dan warna. Dari hasil wawancara dan observasi yang

telah peneliti lakukan, strategi bisnis yang digunakan oleh perusahaan yaitu dengan cara selalu mengikuti model dan teknologi terbaru karena teknologi di era globalisasi ini sangat berkembang dengan pesat. Sedangkan untuk strategi pemasarannya menggunakan beberapa promosi baik melalui media cetak maupun elektronik. Kemudian untuk *sale out* biasanya menggunakan promo langsung kepada pelanggan atau *customer* yang biasanya di adakan pameran-pameran oleh pihak perusahaan untuk menarik pelanggan atau *customer* yang ada di sekitar lokasi. Sedangkan untuk *sale in* biasa menggunakan sistem *champaign*. *Champaign* yaitu memasarkan produk kepada *customer* atau toko dengan cara menjual produk secara paket. Jika *customer* atau toko bersedia untuk membeli produk paket tersebut biasanya perusahaan akan memberikan bonus. Bonus bisa berupa kupon undian, *free product*, dan lain sebagainya. Ketentuan bonus ditetapkan sesuai dengan promo *champaign* yang di berikan oleh perusahaan.

Selain itu dari hasil wawancara yang peneliti lakukan, diperoleh informasi bahwa pada tanggal 3 Maret 2013 pihak perusahaan telah melakukan Tes STIFIn dan SDS (*Self Directed Search*). Tes STIFIn adalah tes yang digunakan untuk mengukur minat bakat berdasarkan pada hardware otak dengan cara men-scan kesepuluh ujung jari. Sedangkan Tes SDS (*Self Directed Search*) adalah tes minat yang dikembangkan oleh John Holland. Melalui tes minat dan bakat tersebut dapat mengetahui tipe kepribadian pada masing-masing individu.

Berhubungan dengan hal tersebut sumberdaya manusia yang profesional sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini kepribadian merupakan salah satu komponen yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, usaha menciptakan kepuasan kerja karyawan diharapkan akan mengurangi perilaku-perilaku negatif yang dapat menghambat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Variabel kepuasan kerja inilah yang akan menjadi topik pembahasan dalam penelitian ini, dan akan dilihat hubungannya dengan tipe kepribadian. Dengan adanya suatu dasar tersebut, maka dapat dijadikan suatu pedoman untuk melaksanakan penelitian tentang HUBUNGAN TIPE KEPERIBADIAN ENTERPRISING DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti membuat suatu perumusan masalah yaitu: Apakah terdapat hubungan tipe kepribadian *enterprising* dengan kepuasan kerja karyawan.

C. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan bukanlah baru pertamakali dilakukan oleh para peneliti, akan tetapi beberapa peneliti terdahulu sudah banyak yang melakukannya. Walaupun demikian penulis masih merasa perlu untuk meneliti kembali dengan mengambil tema yang berbeda dengan obyek kajian yang berbeda pula. Beberapa penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan diantaranya sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Tunjungsari (2011) dengan judul Pengaruh Stress terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung, dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Stres kerja pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung yang diambil dari 5 (lima) indikator yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antara pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Dari kelima indikator tersebut, skor total paling tinggi adalah pada indikator tuntutan tugas sebesar 82,8%. Hal ini berarti karyawan mengalami stress kerja karena beban pekerjaan yang cukup banyak. Kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung yang diambil dari 5 (lima) indikator yaitu gaji/upah, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Secara rata-rata penilaian kepuasan kerja karyawan berada pada kategori baik, hal ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan sudah memenuhi harapan karyawan. (Tunjungsari, Jurnal: Pengaruh Stress terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung).

Pada penelitian ini selain membahas tentang kepuasan kerja juga membahas tentang hubungannya dengan tipe kepribadian enterprising, sedangkan penelitian diatas membahas tentang Pengaruh Stress terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. Meskipun sama-sama membahas tentang kepuasan kerja namun variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu, Susilaningrum & Kusrini (2010) dengan judul Analisa Kepuasan Karyawan PT. Philips, TBK Surabaya Berdasarkan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya dengan Analisis Profil *Multivariate*, berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan karakteristik karyawan 98% karyawan berjenis kelamin laki-laki, dengan rata-rata usia 36 tahun, 94% berstatus menikah, rata-rata sudah bekerja selama 16 tahun, 72% sebagai operator, prosentase karyawan yang pernah bekerja di tempat lain 36% lebih kecil dibandingkan dengan karyawan yang menyatakan bahwa PT. Philips merupakan tempat bekerja pertamanya. Dengan menggunakan Analisis Profil dapat diketahui bahwa ada perbedaan profil kepuasan dari masing-masing divisi (Ayu, Susilaningrum & Kusrini, Jurnal: Analisa Kepuasan Karyawan PT. Philips, TBK Surabaya Berdasarkan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya dengan Analisis Profil *Multivariate*).

Pada penelitian diatas membahas tentang Analisis Kepuasan Karyawan PT. Philips, TBK Surabaya Berdasarkan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya dengan Analisis Profil *Multivariate*, sedangkan pada penelitian ini membahas tentang kepuasan kerja dengan menggunakan two factor theory (teori dua faktor) dan juga membahas tentang hubungannya dengan tipe kepribadian enterprising.

Selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Abdillah & Satiningsih (2013) dengan judul Hubungan Antara Tipe Kepribadian Enterprising Pada Teori *Person-Job Fit* dengan Kinerja Karyawan

Pemasaran UD. Sumber Lestari Sidoarjo, berdasarkan hasil perhitungan statistic dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tipe kepribadian enterprising pada teori person-job fit John Holland mempunyai hubungan yang sangat mempengaruhi secara signifikan pada kinerja karyawan perusahaan pengemasan (packing) minyak goreng UD. Sumber Lestari Sidoarjo. Hasil nilai F hitung yang bernilai 252,550 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai probability $0,000 < 0,05$ dengan nilai P kinerja 0,949 dan nilai P kepribadian 1,000 maka H_0 ditolak yang mana dapat dikatakan adanya hubungan yang positif antara tipe kepribadian enterprising pada teori *person-job fit* dengan kinerja karyawan pemasaran (Ronizar Abdillah & Satiningsih, Jurnal: Hubungan Antara Tipe Kepribadian Enterprising Pada Teori *Person-Job Fit* Dengan Kinerja Karyawan Pemasaran UD. Sumber Lestari Sidoarjo).

Pada penelitian diatas membahas tentang Hubungan Antara Tipe Kepribadian Enterprising Pada Teori *Person-Job Fit* dengan Kinerja Karyawan Pemasaran UD. Sumber Lestari Sidoarjo. Meskipun sama-sama membahas tentang tipe kepribadian enterprising namun variabel terikat yang diteliti dalam penelitian ini berbeda.

Penelitian tentang kepuasan kerja karyawan memang telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, namun variabel bebas yang diteliti dan jumlah subjek, serta lokasi yang digunakan untuk penelitian belum pernah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Oleh sebab itu peneliti mencoba meneliti tentang hubungan tipe kepribadian *enterprising*

dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini akan menjadi pembeda antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dan penelitian ini merupakan hasil karya peneliti yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar *S-1* Psikologi.

D. Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah dapat diketahui sebagai berikut yaitu: Untuk mengetahui hubungan tipe kepribadian *enterprising* dengan kepuasan kerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan teoritis pada kajian ilmu psikologi khususnya dalam psikologi industri dan organisasi.
- b. Menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak tertentu guna dijadikan sebagai acuan untuk penelitian lanjutan terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan serta pemikiran yang bermanfaat bagi perusahaan dalam

mengambil keputusan atau tindakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

- b. Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi Fakultas Dakwah IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA. Serta dapat mengetahui secara langsung pada obyek yang diteliti didalam hubungan dengan teori yang diperoleh selama dibangku kuliah, untuk menambah dan memperluas pengetahuan sehingga pengetahuannya dapat diterapkan dalam keadaan yang konkrit (nyata).

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan memuat uraian dalam bentuk *essay* yang menggambarkan alur logis dari bangunan bahasan skripsi. Sistematika pembahasan ini bertujuan agar penyusunan skripsi ini terarah sesuai dengan bidang kajian dan untuk mempermudah pembahasan dalam skripsi ini dibagi menjadi lima bab, dari masing-masing bab terdiri dari beberapa sub-bab, dimana antara satu dengan lainnya saling berhubungan sebagai suatu pembahasan yang utuh.

Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan dikemukakan berbagai hal yang berkaitan dengan latar belakang masalah, keaslian penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka memuat uraian singkat tentang variabel-variabel yang akan diteliti berdasarkan kajian pustaka. Dalam hal ini bisa berupa teori-teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu. Uraian dalam penelitian ini membahas tentang definisi kepuasan kerja, ciri-ciri kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dan teori kepuasan kerja. Selanjutnya yaitu membahas tentang definisi kepribadian, teori tipe kepribadian dan model lingkungan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi uraian tentang rancangan penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, populasi, sample, dan teknik sampling, instrumen penelitian, dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Berisi tentang deskripsi objek penelitian secara sistematis kemudian di analisis dengan menggunakan metode penelitian yang telah ditetapkan untuk selanjutnya di adakan pembahasan. Dalam hal ini temuan hasil penelitian tersebut antara lain membahas tentang hubungan tipe kepribadian *enterprising* dengan kepuasan kerja karyawan.

BAB V PENUTUP

Penutup berisi tentang kesimpulan dan saran yang merupakan upaya memahami jawaban-jawaban atas rumusan masalah.