

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini peneliti melakukan penelitian pada PT. SHARP ELECTRONICS INDONESIA CABANG SURABAYA yang beralamat di Jalan Raya Prapen no. 305 Surabaya, Jawa Timur. PT. SHARP ELECTRONICS INDONESIA merupakan salah satu perusahaan bergerak di bidang elektronik yang berkompeten dan terkemuka di dunia.

Perusahaan ini didirikan pada tahun 1912 di Osaka, Jepang oleh Tokuji Hayakawa. Beliau membangun pabrik logam di Tokyo. Pada tahun 1915 Hayakawa menemukan pensil mekanik pertama di dunia yang dinamakan “*Ever Sharp Pencil*”. Kemudian pada tahun 1925 perusahaan melakukan proses *assembly* dan pemasaran perangkat radio Kristal. Pada tahun 1929 memproduksi “*Sharp Dyne*”, perangkat radio AC *vacuum tube* pertama. Tahun 1953 mulai mengembangkan dan memproduksi masal perangkat televisi. Pada saat itu NHK memulai penyiaran televisi di Jepang.

Seiring dengan perkembangan jaman yang semakin modern dan maju, perusahaan selalu menciptakan inovasi baru yang semakin canggih dari tahun ke tahun. Barang-barang elektronik yang berhasil di produksi antara lain: *LCD TV, Color TV, Active Speaker, Audio, Microwave Oven, Facsimile, Vacuum Cleaner, Washing Machine, Air Purifier, Water Purifier, Refrigerator, Cordless Phone, DVD, Led Lamp, IDP (LCD Monitor)*,

Calculator, Water Dispenser, Air Conditioner, Small Home Appliances, Solar, dan lain sebagainya.

Visi dan Misi yang di terapkan pada perusahaan yaitu “MY SPEED AND INNOVATION” yang terdiri dari 10 asas tindakan:

1. Kesiapan Untuk Tepat Waktu

Jangan memulai sesuatu dengan lambat, lakukan secara tepat waktu, selalu siap sedia, baik dalam pekerjaan dan berfikir, siap 5 menit lebih cepat dari waktu yang telah di tetapkan.

2. Semangat Dalam Mencapai Tujuan

Sebelum melakukan suatu aksi berjanjilah pada diri sendiri bahwa anda harus mencapai hasil yang optimum dalam waktu yang singkat, kemudian tetapkan dalam pikiran anda sehingga semangat anda bergejolak dalam diri anda. Berteriaklah dengan keras “SAYA PASTI BISA”.

3. Bagaimana Seharusnya Bertindak

Sesudah menerima instruksi, ulangi dengan suara keras dan lakukan seperti yang sudah di intruksikan. Pada saat memulai, sabarlah seperti anjing pemburu, cerdas seperti kancil, dan berani seperti singa.

4. Prosedur Perencanaan

Siapkan sebuah format pelaporan hasil sebelum bertindak dan isilah sesuai dengan kemajuan kerja. Prosedur ini disebut dengan perencanaan.

5. Urutan Prioritas

Tuliskan semua pekerjaan anda dan berilah tanda pada setiap tugas sesuai dengan urutan prioritasnya.

6. Tindakan dan Bahasa

Cepat bertindak adalah hal yang terbaik. Jadi cobalah untuk bertindak cepat, jelas, dan simplel dalam berbahasa.

7. Ekspresi yang Jelas Sesuai dengan Tujuan Anda

Angkatlah tangan anda seketika anda ditanya. Yang terpilih menjawab haruslah memberikan jawaban yang ringkas dan jelas. Jika anda tidak tahu, katakan dengan ketidak tahuan anda.

8. Tindakan Dalam Situasi yang Sulit

Jangan pernah menyerah dalam mencapai tujuan, apapun kesukaran yang anda hadapi. Berpegang teguhlah pada tujuan anda dan kejarlah sampai akhir, walaupun sampai larut malam.

9. Perbaikan Kualitas dan Biaya

Waktu yang diperlukan dan hasil yang dicapai sangat menentukan dalam tiap tindakan. Cobalah untuk belajar, memperbaiki prosedur dan metode setiap saat, mencapai hasil dalam waktu yang tercepat, dan cobalah untuk memperpendek waktu tersebut dan memperbaiki hasil yang didapat hari ini dibandingkan dengan hasil kemarin, dan begitu juga keesokan harinya.

10. Pentingnya *Report*

Report yang berisi progress hasil kerja diperuntukkan kepada orang yang memberikan perintah. Tidak melaporkan progress hasil kerja lebih buruk ketimbang tidak mengerjakan apa-apa. Buatlah menjadi suatu aturan untuk membuat progress hasil kerja dan buatlah *follow-up* secara lengkap.

Budaya yang diterapkan oleh perusahaan adalah menggunakan *Team Work*, dimana *team work* merupakan bentuk kerjasama dalam sebuah organisasi atau kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Dalam sebuah tim yang dibutuhkan adalah kemauan untuk saling bergandeng-tangan menyelesaikan pekerjaan. Misalnya, bisa jadi satu orang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan atau tidak ahli dalam suatu pekerjaan, namun pekerjaan tersebut dapat dikerjakan oleh anggota tim lainnya. Inilah yang dimaksudkan dengan kerja tim, beban dibagi untuk satu tujuan bersama. Saling mengerti dan mendukung satu sama lain merupakan kunci kesuksesan dari *teamwork*.

Bentuk 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 adakannya

pameran-pameran oleh pihak SHARP untuk menarik pelanggan atau customer yang ada di sekitar lokasi. Sedangkan untuk sale in biasa menggunakan system *champaign*. *Champaign* yaitu memasarkan product kepada customer atau toko dengan cara menjual *product* secara paket. Jika customer atau toko bersedia untuk membeli product 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.

B. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

a. Persiapan Awal

Persiapan awal yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah mematangkan konsep penelitiannya. Melalui bimbingan bersama Dosen Pembimbing Skripsi; peneliti merumuskan masalah yang hendak diteliti; melakukan studi pustaka untuk menelaah teori-teori sesuai tema penelitian; studi penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan tema penelitian untuk menguatkan penelitiannya; menentukan populasi dan sampel penelitian; kemudian melakukan perizinan kepada perusahaan sebagai tempat penelitian.

b. Penyusunan Kuesioner

Alat ukur yang digunakan untuk mengungkap hubungan antara tipe kepribadian *enterprising* dengan kepuasan kerja karyawan adalah

dengan menggunakan skala tipe kepribadian *enterprising* dan skala kepuasan kerja.

Dalam menyusun skala tersebut, hal yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Menentukan dimensi kedua variabel berdasarkan teori.
Variabel tipe kepribadian *enterprising* memiliki 6 dimensi yaitu *risk taker* (pengambil resiko), *persuader* (membujuk), ambisius, *performer*, *leader* (pemimpin), manajer. Sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki 2 dimensi yaitu *satisfies* dan *disatisfies*.
2. Membuat *blue print* sesuai dimensi dan indikator yang telah ditentukan dari kedua instrumen yang memuat jumlah pernyataan atau item yang digunakan sebagai pedoman dalam pembuatan instrumen penelitian.
3. Membuat dan menyusun item atau pernyataan yang mencakup pernyataan *Favourable* (mendukung indikator) maupun *Unfavourable* (tidak mendukung indikator) sesuai *blue print* yang telah dibuat.
4. Melakukan validasi dengan dosen pembimbing maupun teman sejawat tentang skala tipe kepribadian *enterprising* dan skala kepuasan kerja yang digunakan untuk pemberian masukan demi kesempurnaan kuesioner.

5. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri 30 item untuk skala tipe kepribadian *enterprising* dan 30 item untuk skala kepuasan kerja.

c. Penskoran

Pemberian skor dilakukan menggunakan metode skala *likert* untuk kedua variabel yaitu variabel dukungan sosial teman sebaya dan kemandirian belajar siswa. Dalam pemilihan respon jawaban terdapat 4 kategori pilihan yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), R (ragu-ragu), TS (tidak setuju) dan STS (sangat tidak setuju).

Tabel 4.1
Skoring Item

Kategori Respon	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
SS	5	1
S	4	2
R	3	3
TS	2	4
STS	1	5

d. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. SHARP ELECTRONICS INDONESIA CABANG SURABAYA. Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu peneliti mengajukan surat izin penelitian pada tanggal 11 Juni 2013 kepada pihak perusahaan. Pada tanggal 12 Juni 2013 pihak perusahaan memutuskan menerima surat izin tersebut untuk peneliti dapat melakukan penelitian. Pada tanggal 13 Juni 2013, peneliti dengan pihak perusahaan mendiskusikan waktu penyebaran kuesioner. Kemudian penelitian dilaksanakan pada tanggal 18 Juni 2013 mulai dari jam 09.00 WIB sampai dengan selesai kepada

karyawan dengan kriteria: karyawan yang telah bekerja minimal 2 tahun, pendidikan minimal SMA, dengan rentang usia 18-45 tahun, telah mengikuti tes STIFIn atau tes SDS (*Self Directed Search*) yang telah dilakukan oleh pihak perusahaan, dan dari hasil tes tersebut karyawan telah dinyatakan memiliki kecenderungan tipe kepribadian *enterprising*. Maka jumlah karyawan yang mengikuti proses penelitian ada 30 karyawan.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Teknik ini dianggap paling tepat karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Selain itu peneliti melakukan pengontrolan secara langsung pada saat penyebaran dan pengisian kuesioner berlangsung dengan maksud apabila karyawan kurang mengerti dengan maksud pernyataan yang ada pada kuesioner, karyawan bisa langsung menanyakan maksud pernyataan tersebut kepada peneliti.

Tabel 4.2
Pelaksanaan Penelitian

No	Tanggal	Keterangan
1	11 Juni 2013	Menyerahkan surat izin penelitian kepada pihak perusahaan
2	12 Juni 2013	Penurunan surat ekspedisi dari pihak perusahaan untuk peneliti dapat melakukan penelitian.
3	13 Juni 2013	Peneliti bersama pihak perusahaan mendiskusikan waktu yang tepat untuk diadakannya penyebaran kuesioner.
4	18 Juni 2013	Penyebaran kuesioner atau skala tipe kepribadian <i>enterprising</i> dan kepuasan kerja.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian yang ingin mengetahui hubungan antara tipe kepribadian *enterprising* dengan kepuasan kerja. Teknik analisis data dengan menggunakan uji korelasi Kendal Tau dengan bantuan program *SPSS*, dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05 serta pengujian secara *Two-tailed* (pengujian dua sisi) dan mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Korelasi Kendal Tau

Variabel	Korelasi	Sig.	Keterangan
Tipe Kepribadian <i>Enterprising</i> & Kepuasan Kerja	0,306	0,021 < 0,05	Ada Hubungan

Dari tabel *correlations* di atas, dapat dilihat bahwa penelitian yang dilakukan pada 30 karyawan ($N = 30$) diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0,306 dengan signifikansi sebesar 0,021.

C. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut: Terdapat hubungan positif antara tipe kepribadian *enterprising* dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya orang yang memiliki tipe kepribadian *enterprising* sama dengan pekerjaan yang dipilih akan mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk mencapai kepuasan kerja. Sebaliknya, orang yang tidak mempunyai kesamaan dengan pekerjaan yang mereka pilih maka mereka tidak mempunyai bakat dan kemampuan yang

tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan. Dengan demikian akan semakin kecil kemungkinan untuk mencapai kepuasan kerja.

Untuk mengetahui pengujian hipotesis ini dapat dilakukan pengujian hasil hipotesis dengan membandingkan taraf signifikansi (*p-value*) dengan galatnya. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis nol diterima, artinya tidak terdapat hubungan antara tipe kepribadian *enterprising* dengan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis nol ditolak, artinya terdapat hubungan antara tipe kepribadian *enterprising* dengan kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil analisis data dengan menggunakan teknik Korelasi Kendal Tau dengan bantuan program *SPSS* diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,306 dengan nilai signifikansi sebesar 0,021, karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis nol ditolak, artinya terdapat hubungan antara tipe kepribadian *enterprising* dengan kepuasan kerja karyawan.

Tanda pada koefisien korelasi adalah positif (+) menunjukkan adanya arah hubungan yang searah, artinya hubungan kedua variabel yaitu variabel tipe kepribadian *enterprising* (variabel *x*) dan variabel kepuasan kerja (variabel *y*) adalah berbanding lurus. Orang yang memiliki tipe kepribadian *enterprising* sama dengan pekerjaan yang mereka pilih maka mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk mencapai kepuasan kerja. Sebaliknya, orang yang tidak mempunyai kesamaan dengan pekerjaan yang mereka pilih maka mereka tidak

mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan semakin kecil kemungkinan untuk mencapai kepuasan kerja.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diuji dengan menggunakan teknik analisis Korelasi Kendal Tau menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara tipe kepribadian *enterprising* dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai signifikansinya yang $< 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif antara tipe kepribadian *enterprising* dengan kepuasan kerja karyawan diterima dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,306. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hubungan tipe kepribadian *enterprising* dengan kepuasan kerja karyawan bersifat positif dan berbanding lurus. Artinya orang yang memiliki tipe kepribadian *enterprising* sama dengan pekerjaan yang mereka pilih maka mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk mencapai kepuasan kerja. Sebaliknya, orang yang tidak mempunyai kesamaan dengan pekerjaan yang mereka pilih maka mereka tidak mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan semakin kecil kemungkinan untuk mencapai kepuasan kerja.

Sedangkan melalui uji validitas dan reliabilitas diketahui bahwa item yang valid pada variabel tipe kepribadian *enterprising* sebanyak 26 item dan terdapat 4 item tidak valid, serta item yang valid pada variabel kepuasan kerja

sebanyak 25 item dan terdapat 5 item yang tidak valid. Hasil uji reliabilitas pada item tipe kepribadian *enterprising* diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,749 dengan hasil r hitung $> r$ tabel yang berarti bahwa instrumen tersebut reliabel. Begitu pula dengan hasil uji reliabilitas pada item kepuasan kerja diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,752 dengan hasil r hitung $> r$ tabel yang berarti bahwa instrumen tersebut reliabel.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara tipe kepribadian *enterprising* dengan kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh beberapa teori yang telah disajikan pada BAB II, misalnya teori dua faktor (*Two Factor Theory*) yang dikemukakan Herzberg (1959). Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* (motivator) dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhiya faktor-faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhiya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Disatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar personal, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhiya faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan

tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan (Munandar, 2001).

Kepuasan kerja menurut George & Jones (2002), dapat dipengaruhi oleh empat komponen, yaitu:

1. Kepribadian
2. Nilai-nilai (*values*)
3. Situasi pekerjaan
4. Pengaruh sosial

Holland (2005) 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).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana seorang pegawai memandang pekerjaannya.

Selanjutnya, salah satu perbedaan individu yang juga banyak menarik perhatian para peneliti akan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja adalah tipe kepribadian (Robbins & Judge, 2005).

Holland merumuskan 6 Tipe Kepribadian dalam pemilihan pekerjaan berdasarkan atas inventori kepribadian yang disusun atas dasar minat (Santrock, 2003). Tipe kepribadian yang terdiri dari enam aspek tersebut yaitu realistik, investigatif, artistik, sosial, enterprising, dan konvensional.

Hubungan antara kepuasan kerja dengan tipe kepribadian *enterprising* juga dijelaskan melalui Teori *Person-Job Fit*. Dasar teori ini menjelaskan bahwa melalui ciri kepribadian seseorang ketika dipasangkan dengan jenis pekerjaan yang tepat akan memberikan kepuasan yang lebih tinggi bagi orang tersebut (Robbins & Judge, 2005). John Holland mengembangkan teori ini dengan membagi tipe kepribadian berdasarkan beberapa karakteristik yang kemudian dihubungkan dengan jenis pekerjaan yang dianggap paling tepat, sesuai dengan tipe kepribadian tersebut. Teori ini menjelaskan bahwa jika tipe kepribadian seseorang sesuai dengan pekerjaannya, maka karyawan akan merasa sangat puas dan tidak ingin mengundurkan diri dari pekerjaannya (Robbins & Judge, 2005).

Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa seseorang yang memiliki tipe kepribadian *enterprising* sama dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar

kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan lebih memungkinkan untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.