

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia merupakan salah satu negara yang sedang berkembang sebagaimana negara-negara lainnya, maka kemajuan dan perkembangan Indonesia yang bisa dilihat dari kemampuannya mengadakan industrialisasi. Dalam era globalisasi ini sedang terjadi akulturasi kebudayaan global yang dramatis, massal dan kohesif. Hanya masyarakat yang memiliki kualitas sumber daya manusia dan budaya yang kuat mampu bertahan untuk maju (Herawaty, 1998).

Menurut Munandar (dalam Sjabadhyni, 2001) berangkat dari kata sumber daya bukan pada luas wilayah dengan kekayaan alamnya, maka faktor kualitas manusia mempunyai peranan sangat dominan dalam menentukan suatu keberhasilan yang ingin dicapai, terutama dalam menghadapi tantangan di semua aspek kehidupan.

Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah merupakan suatu amanat yang harus dikerjakan dan diselesaikan dengan baik, sehingga tidak ada alasan bagi karyawan untuk lari dari tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya. Sebagai karyawan yang baik, kepercayaan yang diberikan perusahaan kepadanya sudah semestinya untuk dikerjakan dengan baik, penuh semangat dan kreatif. Namun karyawan sering pula menghadapi berbagai permasalahan saat bekerja. Dalam menghadapi permasalahan tersebut, mereka dituntut untuk menggunakan kreativitas yang dimiliki. Besar kecilnya kreativitas ditentukan oleh

kesanggupan, perhatian dan pengalaman individu selain motivasi. Pengalaman dan pengetahuan tersebut berhubungan dengan situasi yang dihadapi. Untuk menghadapi suatu permasalahan, diperlukan suatu kreativitas yang tinggi dan perilaku yang tepat.

Di era pembangunan ini, khususnya bidang perusahaan industri dan organisasi kreativitas sangat diperlukan bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi tersebut, karena dengan adanya kreativitas perusahaan akan menemukan cara-cara baru dalam menanggapi setiap permasalahan dan untuk kemudian menyelesaikannya.

Kreativitas itu sendiri tidak harus berupa hasil karya seni, namun dapat pula mencakup ide-ide yang berkaitan dengan kegiatan sosial maupun psikis. Menurut Munandar (1993) kreativitas dapat ditinjau dari empat segi (empat P), yaitu:

1. Kreativitas dari segi aspek pribadi, muncul dari keunikan pribadi individu dalam interaksi dengan lingkungannya.
2. Kreativitas sebagai proses, mencirikan kelancaran, kelenturan (fleksibilitas) dan orisinalitas (keaslian) dalam berpikir dan berperilaku.
3. Kreativitas sebagai press (pendorong), membutuhkan dorongan dari dalam individu (berupa minat, hasrat dan motivasi) dan dari luar (lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat) agar dapat diwujudkan.
4. Kreativitas sebagai produk, merupakan suatu ciptaan yang baru atau orisinal dan bermakna bagi individu atau bagi lingkungannya.

Salah satu arti kreativitas yang paling populer menekankan pembuatan sesuatu yang baru dan berbeda. Kebanyakan orang menganggap bahwa kreativitas dapat dinilai melalui hasil atau apa saja yang diciptakan seseorang. Akan tetapi kreativitas

tidak selalu membuahkan hasil yang dapat diamati dan dinilai. Ditambahkan pula bahwa kreativitas merupakan salah satu istilah yang sering digunakan meskipun merupakan istilah yang taksa (*ambiguous*) dalam penelitian psikologi sekarang ini (Handayani, 2004).

Menurut Mazzullo (2005) kreativitas adalah kekuatan hidup, energi yang dapat digunakan untuk mendapatkan keuntungan. Semua orang terlahir dengan membawa potensi kreatif. Kreativitas adalah alami, berkembang sepanjang hidup manusia. Dalam perusahaan yang bersaing secara global, kreativitas dibutuhkan pada semua tingkat departemen. Semua karyawan punya keunikan masing-masing untuk mengembangkan bagaimana kreativitas yang akan dikembangkan, dan peran dari pemimpin juga diperlukan untuk mencari karyawan yang terbaik. Mereka tahu bahwa perusahaan akan berkembang dengan baik jika mendapat ide-ide yang cemerlang dari para karyawannya.

Kreativitas dalam dunia industri atau perusahaan biasanya akan muncul bila lingkungan mendukung untuk berkembang. Salah faktor yang dapat mengembangkan kreativitas di suatu organisasi yakni kepribadian individu.

Eysenck (Suryabrata, 1998) mengemukakan kepribadian sebagai keseluruhan pola tingkah laku, baik aktual maupun potensial dari organisme yang ditentukan oleh faktor bawaan dan faktor lingkungan. Allport (Suryabrata, 1998) mengatakan kepribadian adalah organisasi dinamis dalam sistem *psikofisik* dalam diri individu yang menentukan penyesuaian diri yang unik terhadap lingkungan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Kayis (2004) pada di Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan, ditemukan adanya korelasi yang signifikan antara

antara kepemimpinan terhadap kreativitas kerja pegawai negeri sipil, dengan nilai korelasi koefisien  $r_{xy}$  adalah 0,89. Hal ini menunjukkan bahwa kreativitas kerja dapat ditingkatkan melalui individu atau seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dalam mempengaruhi orang lain, dan hal ini cenderung terdapat pada individu yang memiliki kepribadian ekstrovert.

Bakat kreatif dimiliki oleh setiap orang meskipun dalam derajat dan bentuk yang berbeda. Bakat kreatif harus dipupuk dan ditingkatkan, karena jika dibiarkan saja maka bakat tersebut tidak akan berkembang, bahkan bisa terpendam dan tidak dapat terwujud. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kreativitas, antara lain yaitu faktor dari luar dan faktor dari dalam. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Munandar (1993), faktor dari luar yaitu lingkungan keluarga, dalam hal ini misalnya orangtua, dan faktor dari dalam pribadi sendiri atau faktor personal, misalnya kepribadian.

Setiap orang mengadakan orientasi terhadap dunia sekitarnya. Dalam mengadakan orientasi orang yang satu dengan orang lainnya berbeda. Orientasi manusia ada yang memiliki arah keluar dan ke dalam. Berdasarkan sikap jiwanya manusia dapat digolongkan menjadi dua tipe, yaitu: tipe kepribadian introvert dan tipe kepribadian ekstrovert. Menurut Eysenck (dalam Suryabrata, 1998) gambaran individu introvert adalah memperlihatkan kecenderungan untuk mengembangkan gejala-gejala ketakutan dan depresi, ditandai oleh kecenderungan-kecenderungan obsesi mudah tersinggung, apatis, perasaan gampang terluka, mudah gugup, rendah diri, mudah melamun, sukar tidur. Cerdas dan cenderung untuk tetap pada pendirian.

Umumnya individu introvert adalah teliti tetapi lambat dalam tindakan atau bekerja, tenang, agak kaku dan kurang suka lelucon terutama yang berbau seks.

Menurut Jung (Lestari, dkk. 2001) tipe kepribadian adalah suatu penggolongan individu berdasarkan perkembangan kepribadiannya yang merupakan hasil interaksi sosial, aktivitas dan minat yang membentuk sifat pada diri seseorang yang berpengaruh kuat terhadap cara berpikir dan bertindak. Secara teoretis tipe kepribadian dapat dijadikan sebagai prediktor untuk memprediksikan kepuasan kerja. Jung (Lestari dkk. 2001) menyatakan bahwa dimensi orang ekstrovert dalam perilaku aktual digambarkan sebagai orang yang terbuka, periang, suka bergaul dengan orang lain, cenderung berinteraksi dengan masyarakat dan tidak sensitif, menghadapi kehidupan sehari kurang serius, tidak menyukai keteraturan, agresif, kurang bertanggungjawab, optimis, implusif dan bersifat praktis. Sedangkan orang introvert dalam perilaku aktual digambarkan sebagai orang yang pendiam, suka menjauhkan diri dari pergaulan, mudah murung, cenderung menghindari masyarakat dan sensitif menghadapi kritik, introspektif, menanggapi kehidupan sehari-hari secara lebih serius, menyukai keteraturan, jarang agresif, dapat dipercaya, pesimis, depresif, hati-hati, rendah diri, mudah melamun, cenderung mempertahankan dirinya, kaku, tegas, egois, kurang suka lelucon terutama berbau seks, lambat tetapi teliti, bersifat damai dan pasif.

Menurut Jung (Maramis, 1994) gambaran individu yang termasuk kecenderungan introvert adalah memperlihatkan kecenderungan bersifat diam, introspektif dan reflektif, suka sibuk dengan diri sendiri, suka melamun, tidak suka bergaul dengan orang lain, sering terlalu serius, jiwanya tertutup, mudah tersinggung,

acuh tak acuh, teguh dalam pendirian, kemampuan kognitif relatif tinggi, teliti tapi lambat dalam bekerja, penuh pertimbangan sebelum bertindak, penuh jawaban, taat pada norma sosial dan agama.

Semua karyawan baik yang memiliki tipe kepribadian introvert ataupun ekstrovert diharapkan memiliki kreativitas yang tinggi sehingga dapat menyelesaikan berbagai permasalahan saat bekerja, menggunakan ide-ide dan gagasan yang cemerlang untuk mendukung produktivitas perusahaan dan pengembangan karir kerja, meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja. Dalam hal ini dapat dicontohkan: karyawan dalam satu perusahaan dapat membentuk dirinya sendiri untuk kreatif melakukan berbagai tugas yang diamalkan pada dirinya dengan berbagai model dengan memunculkan ide-ide dan gagasan yang menunjang efektivitas dan meningkatkan produktivitas kerja sebagai misal menciptakan mesin-mesin industri baru, menciptakan produk baru yang orisinil ataupun menciptakan strategi pemasaran yang potensial, bisa juga karyawan yang kreatif memunculkan suasana kerja mendorong karyawan lebih semangat dalam bekerja, menjalin keharmonisan dengan lingkungan kerja.

Kenyataan pada sekarang banyak perusahaan tidak memperhatikan aspek kepribadian dalam penerimaan atau seleksi karyawan sebagai salah satu komponen persyaratan masuk menjadi karyawan sehingga menyebabkan kinerja menjadi buruk dan turunnya kinerja serta produktivitas suatu perusahaan. Hal ini dapat diketahui dari kondisi produktivitas sumber daya insani (SDI) Indonesia dibandingkan dengan SDI mancanegara masih tergolong rendah yaitu peringkat ke-98. Sebaliknya, peringkat SDI Filipina 84, Thailand 66, Malaysia 52, Brunai 42, Singapura 37,

Hongkong 25, Australia 9, Belanda 8, dan Jepang peringkat pertama (Hadipranata, 2000).

Mengacu pada latar belakang masalah tersebut maka dapat dibuat rumusan masalah : apakah ada perbedaan kreativitas antara tipe kepribadian introvert dan tipe kepribadian ekstrovert ?. Dari rumusan masalah tersebut penulis tertarik untuk menguji secara empirik dengan mengadakan penelitian berjudul “perbedaan kreativitas karyawan ditinjau dari tipe kepribadian introvert dan tipe kepribadian ekstrovert

### **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Perbedaan kreativitas karyawan ditinjau dari tipe kepribadian introvert dan tipe kepribadian ekstrovert
2. Tingkat kreativitas pada subjek penelitian.

### **C. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi karyawan**

Hasil penelitian dapat memberikan masukan informasi dan pemahaman mengenai perbedaan kreativitas karyawan ditinjau dari tipe kepribadian introvert dan tipe kepribadian ekstrovert.

#### **3. Bagi pimpinan perusahaan**

Penelitian memberikan informasi sejauhmana perbedaan kreativitas karyawan ditinjau dari tipe kepribadian introvert dan tipe kepribadian ekstrovert dan diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan praktis bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil kebijakan atau keputusan

### **3. Bagi ilmuwan psikologi**

Bagi ilmuwan khususnya bidang psikologi industri dan organisasi hasil-hasil penelitian ini akan memberikan gambaran dan informasi serta menambah khasanah penelitian khususnya yang berkaitan antara perbedaan kreativitas kerja ditinjau dari tipe kepribadian introvert dan tipe kepribadian ekstrovert



#### D. Identifikasi Variabel Penelitian

**Variabel bebas** : Tipe kepribadian

**Variabel tergantung** : Kreativitas

#### E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. **Tipe kepribadian** merupakan sesuatu yang unik dan khas pada diri manusia, yang terdiri atas bermacam-macam tipe. Tipe kepribadian dalam penelitian ini adalah tipe kepribadian ekstrovert dan tipe kepribadian introvert. Tipe kepribadian ini dapat diketahui melalui skor individu pada Skala Kepribadian yang disusun berdasarkan 7 faktor yang menyangkut tipe kepribadian ekstrovert-introvert yaitu *activity*, *sociability*, *risk-taking*, *impulsiveness*, *expresiveness*, *practically*, dan *irresponsibility* (Eysenck dan Wilson, 1982) . Cara menentukan subjek termasuk ekstrovert atau introvert dilakukan dengan membuat kategorisasi berdasarkan perbedaan skor rerata empiris yang diperoleh subjek dengan rerata hipotetik (alat ukur). Cara ini bertujuan untuk memilah individu ke dalam jenjang ekstrovert, ambivert dan dan introvert..
2. **Kreativitas adalah** kemampuan individu untuk menciptakan sesuatu yang baru serta mampu memberikan gagasan-gagasan atau kombinasi baru berdasarkan informasi atau unsur-unsur yang ada untuk menemukan banyak kemungkinan jawaban terhadap suatu

pertanyaan dan menerapkannya dalam pemecahan masalah dalam kehidupan manusia, tergantung dari pengalaman yang diperoleh dan merupakan hasil interaksi antara manusia dengan lingkungannya yang tercermin dalam pikiran, perasaan, sikap atau perilakunya.

#### **F. Subjek Penelitian**

Karyawan Perusahaan

#### **G. Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis Varians Satu Jalur, karena terdiri satu variabel jalur klasifikasi dan penelitian bertujuan untuk mencari perbedaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Handayani, E.S. Siswati, Andayani R.T. 2004. Kreativitas pada Anak-anak dengan Kesulitan Belajar Ditinjau dari Kepercayaan Diri dan Persepsi Anak terhadap Disiplin Orangtua di SD Khusus Pantara Jakarta. *Jurnal Psikologi UNDIP*. Vol. 1. No 2. Desember 2004. 160-170
- Lestari, A., Rizaldi, A., Djunaidi, A. 2001. Hubungan Kecocokan Tipe Kepribadian dan Model Lingkungan Konvensional dengan Kepuasan Kerja Karyawan Administrasi PT. KTSM. *Jurnal Psikologi*. Vol.7 No.1.2001.
- Kayis. 2004. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kreativitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kepemimpinan Di Kantor Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan). <http://digilib.umm.ac.id/jurnal/go.php?id=jiptumpp-gdl-s1-2004>
- Mazullo, L. 2004. *Creativity is one of the greatest assets in the workplace*. Wichita State University. ©2005 American City Business Journals, Inc. and its licensors.
- Munandar, S.C.U. 1993. Peranan Orang tua dan Guru dalam Pengembangan Kreativitas Anak Pra Sekolah. *Anima*. Vol. VIII. No.31. April – Juni 2003.