

**PERBEDAAN KEDISIPLINAN KERJA DITINJAU DARI KEPERIBADIAN
EKSTROVERT-INTROVERT DAN MASA KERJA KARYAWAN
PT.PLN (PERSERO) APJ PEKALONGAN**



SKRIPSI

Disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
Mencapai derajat gelar sarjana S-I Psikologi

Oleh :

Widosari Noor Jannati
F 100 010 248

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2006**

**PERBEDAAN KEDISIPLINAN KERJA DITINJAU DARI KEPRIBADIAN
EKSTROVERT-INTROVERT DAN MASA KERJA KARYAWAN
PT.PLN (PERSERO) APJ PEKALONGAN**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh derajat sarjana S-1
Psikologi**

Disusun oleh :

**Widosari Noor Jannati
F 100 010 248**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2006**

**PERBEDAAN KEDISIPLINAN KERJA DITINJAU DARI
KEPRIBADIAN EKSTROVERT-INTROVERT DAN
MASA KERJA KARYAWAN**

Disusun oleh :

Widosari Noor Jannati
F 100 010 248

Telah disetujui untuk dipertahankan

di depan Dewan Penguji oleh :

Pembimbing utama

Drs. Haryanto FR, MA

tanggal

2006

Pembimbing Pembantu

Yudhi Satria, S.Psi, SE, M.Si

tanggal

2006

**PERBEDAAN KEDISIPLINAN KERJA DITINJAU DARI
KEPRIBADIAN EKSTROVERT-INTROVERT DAN
MASA KERJA KARYAWAN**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Widosari Noor Jannati
F 100 010 248

Telah dipertahankan di depan dewan penguji
Pada tanggal 30 Nopember 2006
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji utama

Drs. Haryanto FR, MA

Penguji pendamping I

Yudhi Satria, S.Psi, SE, M.Si

Penguji pendamping II

Drs. Muhammad Amir, M.Si

Surakarta, _____ 2006
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan,

(Susatyo Yuwono, S. Psi, M.Si)

MOTTO

“Tuhan memberikan kebijaksanaan kepada orang yang dikehendaki-Nya. Barangsiapa yang diberi-Nya kebijaksanaan itu berarti ia telah mendapatkan banyak kebaikan.

Hanya orang-orang yang mau berpikir saja yang dapat mengambil pelajaran ini.“

(Al – Baqarah : 269)

“Mencari ilmu itu wajib bagi setiap muslim dan muslimah”

(H.R. Ibnu Abdibarr)

“Orang yang percaya diri sendiri tidak memerlukan pujian dari orang lain bagi dirinya, barangsiapa yang mengharap-harap pujian berarti dia ragu terhadap kemampuan dirinya sendiri“

(Gustav Labone)

PERSEMBAHAN

Atas segala rasa yang telah tertuang dalam penulisan ini, maka tiada lain penulis persembahkan kepada :

- Allah SWT, yang telah memberikan segala karunia dan hidayah-Nya
- Shalawat serta salam teruntuk Nabi Muhammad SAW.
- Bapak dan Ibu tercinta dan tersayang, atas segala do'a restu serta dorongan yang diberikan selama ini dalam meraih cita-cita.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hati yang tulus ikhlas penulis panjatkan puji syukur Alhamdulillah ke hadirat Allah SWT, karena atas limpahan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya penulis dapat menyusun dan menyelesaikan karya sederhana ini yang berjudul **PERBEDAAN KEDISIPLINAN KERJA DITINJAU DARI KEPRIBADIAN EKSTROVERT-INTROVERT DAN MASA KERJA KARYAWAN.**

Dalam menyusun skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan, himbauan, bimbingan serta petunjuk-petunjuk yang sangat berharga dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan ijin penelitian serta bekal ilmu kepada penulis.
2. Bapak Drs. Haryanto FR, MA, selaku pembimbing utama yang telah memberikan suatu pengarahan dan bimbingan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
3. Bapak Yudhi Satria, S.Psi, SE, M.Si selaku pembimbing pendamping yang telah berkenan memberikan bimbingan, petunjuk serta saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Moordiningsih, S.Psi, M.Si, selaku pembimbing akademik yang telah banyak memberikan bimbingan dan dukungan selama penulis menempuh studi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

5. Bapak dan Ibu Dosen, yang memberikan bekal ilmu, serta seluruh staf Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta atas bantuannya selama ini.
6. Bapak J. Wahjono, selaku manager PT. PLN (Persero) APJ Surakarta yang telah membantu memberikan ijin untuk pelaksanaan penelitian.
7. Ibu Dra. Fajar Munikah, selaku manager PT. PLN (Persero) APJ Pekalongan yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh staf dan karyawan PT. PLN (Persero) APJ Surakarta dan PT. PLN (Persero) APJ Pekalongan yang telah memberikan bantuan dan mempermudah peneliti dalam penyelesaian skripsi.
9. Bapak dan Ibu H. Sugiyanto tercinta, selaku orang tua penulis yang telah banyak sekali memberikan dorongan baik secara spiritual maupun material yang selalu menyertai setiap langkah dan keputusan penulis.
10. Kak Yoyok, yang selalu memberikan dukungan dan waktu serta bantuannya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Kebajikan yang tidak akan pernah penulis lupakan sampai kapanpun.
11. My Soulmate, Syaiful Afiyanto yang telah banyak memberikan semangat serta dukungan dalam penulisan skripsi ini.
12. Sahabat sejati penulis, Dik Sanny, Mas Dorry, Mas Aan “sipit”, Mas Herry “J.Blut”, Nitta, Wurri, Ratna, Yaya, Burhan, Iis, Tutik, Kisut, Munir, Rozax, Midah, Ana, Dina, Novie, Noppex’s makasih atas segala ketulusan persahabatan selama ini, semoga akan tetap abadi sampai kapanpun.

13. Kawan-kawan Psikologi kelas E angkatan 2001 yang telah lulus ataupun yang masih berjuang, terima kasih atas segala semangat serta dukungan yang diberikan dalam penyusunan skripsi ini.
14. Seluruh pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini yang tak tersebut oleh penulis sehingga penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Semoga amal kebbaikannya akan mendapatkan balasan dari Allah. Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Namun begitu, semoga karya ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan perkembangan ilmu pengetahuan.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Surakarta, November 2006

Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAKSI	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	5
C. Manfaat Penelitian	6
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Kedisiplinan Kerja	7
1. Pengertian kedisiplinan kerja.....	7
2. Aspek-aspek kedisiplinan kerja	8
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja	9
B. Tipe Kepribadian	12
1. Pengertian kepribadian.....	12

2. Aspek-aspek kepribadian	14
3. Tipe-tipe kepribadian	18
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian.....	20
C. Masa Kerja	23
1. Pengertian masa kerja	23
2. Hal-hal yang berkaitan dengan masa kerja	23
3. Manfaat masa kerja	25
D. Perbedaan Kedisiplinan Kerja Ditinjau dari Tipe Kepribadian dan Masa Kerja	27
E. Hipotesis.....	32
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	33
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	35
D. Metode Pengambilan Data	36
E. Validitas dan Reliabilitas	39
F. Metode Analisis Data	41
BAB IV. LAPORAN PENELITIAN	
A. Persiapan Penelitian	43
1. Orientasi tempat penelitian	43
2. Persiapan alat pengumpul data	47
3. Pelaksanaan uji coba	49
4. Perhitungan validitas dan reliabilitas	50
5. Penyusunan alat ukur untuk penelitian	51

B. Pelaksanaan Penelitian.....	53
1. Penentuan subjek penelitian	53
2. Pengumpulan data	53
3. Pelaksanaan skoring	54
C. Analisis Data	55
1. Uji asumsi	55
2. Uji hipotesis	56
D. Pembahasan	63
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran-saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	73

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian	46
2. Susunan Aitem Skala Tipe Kepribadian Sebelum Uji Coba	48
3. Susunan Aitem Skala Kedisiplinan Kerja Sebelum Uji Coba	49
4. Komposisi Aitem Skala Tipe Kepribadian Yang Valid Dan Gugur Setelah Uji Coba	50
5. Komposisi Aitem Skala Kedisiplinan Kerja Yang Valid Dan Gugur Setelah Uji Coba	51
6. Susunan Aitem Skala Tipe Kepribadian Untuk Penelitian Dengan Nomor Urut Yang Baru	52
7. Susunan Aitem Skala Kedisiplinan Kerja Untuk Penelitian Dengan Nomor Urut Yang Baru	52
8. Rangkuman Hasil Analisis Varian 2-Jalur (Anava 2-Jalur)	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

A. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas Skala Tipe Kepribadian	74
B. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas Skala Kedisiplinan Kerja	82
C. Uji Asumsi	89
D. Hasil Analisis Variansi 2 – Jalur (Anava AB)	99
E. Skala <i>Try Out</i>	106
F. Skala Penelitian	115
G. Norma Pengkategorian	121
H. Surat Ijin Penelitian dan Surat Keterangan Penelitian.....	123

ABSTRAK

PERBEDAAN KEDISIPLINAN KERJA DITINJAU DARI KEPERIBADIAN EKSTROVERT-INTROVERT DAN MASA KERJA KARYAWAN

Kedisiplinan kerja karyawan memang tidak sama antara karyawan satu dengan karyawan yang lain, hal ini dikarenakan karyawan sebagai individu memiliki berbagai macam tipe kepribadian yang berpengaruh terhadap perilakunya dalam bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah seperti datang tidak tepat waktu, pulang lebih awal, datang tepat waktu tapi di ruangan bersantai-santai, hanya ngobrol dengan teman kerja, angka absensi tinggi, tidak bergairah, apati terhadap kerja dan lingkungannya, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini menyebabkan keluhan dari berbagai pihak seperti produktivitas kerja rendah, semangat kerja turun, mutu kerja rendah dan masih banyak lagi yang lain. Selain tipe kepribadian faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja adalah masa kerja. Semua karyawan baik yang bertipe kepribadian introvert ataupun ekstrovert, dan karyawan yang memiliki masa kerja lama atau baru diharapkan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui a) perbedaan kedisiplinan kerja antara tipe kepribadian introvert dengan tipe kepribadian ekstrovert pada karyawan, b) mengetahui perbedaan kedisiplinan kerja ditinjau dari masa kerja karyawan. Hipotesis yang diajukan yaitu ada perbedaan kedisiplinan kerja ditinjau dari tipe kepribadian dan masa kerja. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) APJ. Surakarta berjumlah 50 orang untuk uji coba dan karyawan PT. PLN di Pekalongan sebagai subjek penelitian sejumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive non random sampling*. Adapun ciri-ciri subjek dalam penelitian ini adalah : a) karyawan tetap; b) pendidikan minimal SLTA. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah skala tipe kepribadian dan skala kedisiplinan kerja.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan analisis varians 2-jalur (ANAVA 2-Jalur) diperoleh nilai $F_{AB} = 0,104$; $p = 0,747$ ($p > 0,05$) artinya tidak ada perbedaan kedisiplinan kerja ditinjau dari tipe kepribadian dan masa kerja. Hal ini hipotesis yang penulis ajukan tidak terbukti kebenarannya sehingga hipotesis ditolak. Hasil analisis secara umum menunjukkan ada perbedaan yang signifikan kedisiplinan kerja karyawan ditinjau dari tipe kepribadian karyawan PT. PLN APJ Pekalongan ditunjukkan nilai (F_A) = 4,770; $p = 0,033$ ($p < 0,05$). Sedangkan secara khusus ada perbedaan yang signifikan kedisiplinan kerja karyawan ditinjau dari tipe kepribadian karyawan PT. PLN APJ Pekalongan diperoleh nilai $t_A = 2,184$; $p = 0,033$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan hipotesis yang penulis ajukan terbukti sehingga hipotesis diterima kebenarannya. Hasil analisis menunjukkan ($\bar{X}A_1$) = 126,824, ($\bar{X}A_2$) = 118,500 atau ($\bar{X}A_1 < \bar{X}A_2$) sehingga tingkat kedisiplinan kerja orang yang memiliki kepribadian introvert lebih tinggi dibandingkan dengan kedisiplinan kerja orang yang memiliki kepribadian ekstrovert, khususnya dalam hal ini pada karyawan PT. PLN APJ Pekalongan. Hasil analisis kedisiplinan kerja ditinjau dari masa kerja karyawan menggunakan Anava dua jalur dilihat dari nilai F antar A ditunjukkan nilai (F_B) = 14,590; $p = 0,001$ ($p < 0,01$) sehingga secara umum ada perbedaan kedisiplinan kerja yang sangat signifikan ditinjau dari masa kerja karyawan. Sedangkan dilihat dari Uji-t antar B diperoleh nilai $t_B = 3,820$; $p = 0,001$ ($p < 0,01$) secara khusus ada perbedaan kedisiplinan kerja yang sangat signifikan ditinjau dari orang yang masa kerjanya baru dan orang yang masa kerjanya lama khususnya karyawan PT. PLN APJ Pekalongan. Hal ini menunjukkan hipotesis yang penulis ajukan terbukti sehingga hipotesis diterima kebenarannya. Hasil analisis menunjukkan ($\bar{X}B_1$) = 127,407, ($\bar{X}B_2$) = 113,000 atau ($\bar{X}B_1 > \bar{X}B_2$) sehingga tingkat kedisiplinan kerja orang yang masa kerjanya baru lebih tinggi dibandingkan dengan kedisiplinan kerja orang yang masa kerjanya lama, khususnya dalam hal ini pada karyawan PT. PLN APJ Pekalongan. Kesimpulan hasil analisis ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan apabila ditinjau dari tipe kepribadian yang sama dengan masa kerja yang berbeda menunjukkan ada perbedaan kedisiplinan. Sedangkan kedisiplinan kerja karyawan apabila ditinjau dari tipe kepribadian yang berbeda dengan masa kerja yang sama menunjukkan tidak ada perbedaan kedisiplinan dalam hal ini khususnya pada karyawan PT. PLN APJ Pekalongan.

