

**KEPUASAN KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI TIPE KEPERIBADIAN
EKSTROVERT-INTROVERT DAN PERSEPSI TERHADAP GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**

S k r i p s i

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mencapai derajat Sarjana S-1**



Diajukan oleh :

Niken Kartikasari

F. 100 990 201

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2008

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan tenaga kerja di negara berkembang seperti Indonesia selalu menjadi bahan pembicaraan yang hangat dan merupakan masalah nasional dari kalangan pengusaha dan para ahli yang berkompeten pada masalah ini. Pemerintah terus berupaya meningkatkan kualitas perburuhan demi kelancaran dan tercapainya tujuan pembangunan yang sedang giat dilaksanakan. Namun di sisi lain masalah ketenagakerjaan di Indonesia hingga saat ini tetap masih banyak saja. Pemberitaan surat kabar mengenai pemogokan maupun demonstrasi menunjukkan bahwa kondisi tenaga kerja Indonesia masih memprihatinkan, baik itu kesejahteraan, keselamatan maupun kepuasan kerja karyawan. Pemogokan-pemogokan menjadi salah satu cara yang paling ampuh untuk menekan pihak perusahaan dan direksi untuk segera memenuhi tuntutan buruh.

Persoalan kepuasan kerja merupakan persoalan yang tidak bisa diabaikan dalam bidang industri. Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan situasi dan kondisi perusahaan, apabila dalam suatu perusahaan atau perindustrian keadaannya sesuai dengan harapan karyawan, maka akan menimbulkan suasana yang dapat menyenangkan karyawan, sehingga karyawan akan merasa puas dan betah untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Di samping itu pengalaman individu di tempat

kerjanya akan mewarnai sikapnya di luar lingkungan pekerjaannya dan kebahagiaannya secara umum

Kepuasan kerja adalah indikator utama untuk kesesuaian. Karyawan yang dapat memenuhi tuntutan lingkungan kerja disebut orang yang memuaskan yang dapat tercermin pada unjuk kerjanya (*performance*), begitu pula sebaliknya orang yang tuntutannya terpenuhi oleh lingkungan kerja disebut orang yang puas akan kerjanya. (Lestari, dkk. 2001)

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan akan mengalami tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada individu tersebut. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada diri individu. Semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dan sebaliknya bila dalam suatu perusahaan ada kesenjangan antara harapan dengan kenyataan maka akan menimbulkan ketidakpuasan dalam diri karyawan. Permasalahan akan dapat timbul disebabkan oleh beberapa faktor, yang pertama yaitu faktor yang berasal dari dalam dirinya sendiri, misalnya kepribadian. Kepribadian diri dari individu yang unik membentuk kepribadian tertentu.

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. Menurut hasil penelitian Lestari, dkk (2001), kepuasan kerja

dapat dipengaruhi oleh tipe kepribadian. Berdasarkan hasil tersebut berarti tipe kepribadian dapat dijadikan sebagai prediktor untuk memprediksikan kepuasan kerja.

Jung (Maramis, 1994) 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, impulsif 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.

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.

Selama individu dan lingkungan kerjanya dapat saling memenuhi tuntutan, interaksi akan tetap terpelihara dan terjaga. Bila tuntutan tidak terpenuhi, individu

atau lingkungan akan bergerak untuk merubah atau memutuskan interaksi yang terjadi. Bila kesesuaian minimal tercapai, individu akan memelihara hubungan tersebut dan menetap dalam lingkungan kerjanya (Andarika dan Darokah, 2001)

Peran pemimpin selain sebagai penggerak organisasi dalam pencapaian tujuan juga sebagai pendorong karyawan agar tujuan yang diinginkan tercapai, maka pemimpin dituntut untuk selalu berorientasi pada usaha-usaha untuk menggunakan dan mengembangkan manusia secara efektif dan efisien. Seorang pemimpin sangat diperlukan agar dapat menyelaraskan antara kebutuhan-kebutuhan individu yang kebutuhan organisasi dalam pencapaian tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. DeGroot (Suranta, 2002) melakukan studi untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan kharismatik dan keefektifan kepemimpinan, kinerja bawahan, kepuasan bawahan usaha bawahan dan komitmen bawahan. Hasil riset tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan kharismatik lebih efektif pada saat kinerja kelompok meningkat dibandingkan pada saat kinerja individual meningkat.

Masalah-masalah akan timbul dalam lingkungan perusahaan apabila hubungan kerjasama serta pola kepemimpinan terhadap karyawan tidak harmonis, sehingga menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal, timbulnya kasus-kasus indisipliner kerja dan pada keadaan lebih lanjut akan menyebabkan tingginya angka keluar karyawan dari pekerjaannya. Hal-hal semacam ini akan membawa pengaruh yang sangat buruk bagi pertumbuhan serta jalannya suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan menurut Thoha (1995) merupakan perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mempengaruhi perilaku orang lain. Baik tidaknya kepemimpinan tergantung dari gaya kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan akan lebih mempunyai arti bila berhasil mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan, oleh karena itu diperlukan gaya kepemimpinan yang mampu membuat karyawan memiliki semangat dan loyalitas kerja yang tinggi serta produktivitas perusahaan yang semakin baik..

Burns (Jewell & Siegall, 1998) mengemukakan perbedaan antara dua jenis pemimpin. Pemimpin transaksional mendekati hubungan pemimpin pengikut dalam hal pertukaran (transaksi). Bawahan yang melakukan pekerjaan dengan baik diberi penghargaan. Pemimpin transformasional mendapat lebih dari hanya sekedar kepatuhan sederhana dari para pengikutnya; ia dapat mengubah keyakinan dasar, nilai dan kebutuhan para pengikutnya untuk mendapatkan pencapaian dan hasil yang lebih hebat. Pertukaran yang terjadi melibatkan kepercayaan, komitmen dan penghormatan, begitu pula dalam model hubungan vertikal pemimpin membuat semua orang menjadi bagian dari dari kelompok.

Menurut Tichy dan Devanna (Jewell & Siegall, 1998), pemimpin transformasional mengenal kebutuhan akan perubahan organisasi, kemampuan melihat ke depan, mobilisasi komitmen terhadap penglihatan ke depan, pembentukan budaya perusahaan, untuk mendukung perubahan, dan melihat sinyal perubahan yang baru.

Seorang pemimpin harus mewujudkan kepuasan kerja para bawahannya. Seperti dikemukakan oleh Mar'at (1994) yang menerangkan bahwa seorang pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mendorong atau memotivasi untuk mencapai suatu lingkungan yang menjamin suatu tujuan yang tepat bagi pemenuhan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan unsur yang sangat diharapkan oleh karyawan karena apabila didalam bekerja karyawan merasa puas terhadap pekerjaan, maka kepuasan kerja ini akan memberi manfaat baik bagi diri karyawan, perusahaan dan masyarakat. Pada kenyataannya dalam dunia industri dan organisasi yang sering terlihat dewasa ini adalah banyaknya kasus-kasus baik yang menyangkut tenaga kerja atau manajemen perusahaan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan oleh pimpinan maupun karyawan itu sendiri. Berdasarkan hal-hal tersebut, maka timbul rumusan masalah 1) apakah ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja; 2) apakah ada perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tipe kepribadian ekstrovert dengan karyawan tipe kepribadian introvert?

Mengacu dari latar belakang dan rumusan masalah tersebut di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Kepuasan kerja karyawan ditinjau dari tipe kepribadian ekstrovert-introvert dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Sejauhmana hubungan antara persepsi atau penafsiran karyawan terhadap penerapan gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan.
2. Seberapa besar sumbangan efektif persepsi atau penafsiran karyawan terhadap penerapan gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja.
3. Perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tipe kepribadian ekstrovert dengan karyawan tipe kepribadian introvert

C. Manfaat Penelitian

1. Memberikan kontribusi bagi ilmuwan, dalam upaya pengembangan ilmu pengetahuan di psikologi industri khususnya tentang persepsi atau penafsiran karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan atasan dengan kepuasan kerja karyawan, selain itu pula memberi hasil empiris mengenai kepuasan kerja karyawan ditinjau dari tipe kepribadian ekstrovert-introvert.
2. Memberikan sumbangan informasi, pemahaman dan pengetahuan pada karyawan perusahaan mengenai hubungan antara persepsi atau penafsiran karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan kepuasan kerja serta bagaimana perbedaan kepuasan kerja karyawan ditinjau dari tipe kepribadian ekstrovert-introvert