

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja Karyawan

1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah suatu perasaan menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau terpenuhinya kebutuhan untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Penjelasan kepuasan kerja tersebut dipertegas oleh Wagner III & Hollenbeck (1995) yang mengutip ungkapan Locke, bahwa kepuasan kerja adalah

“a pleasurable feeling that results from the perception that one’s job fulfils or allows for the fulfilment of one’s important job values”.

Kemudian Locke (1976) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya (Wijono, 2010).

Menurut Hasibuan (2007) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job statisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja,

kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2007).

Robbins and Judge (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut (Robbins & Judge, 2009). Senada dengan itu, Noe, et. all (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang menyenangkan sebagai hasil dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting. Selanjutnya Kinicki & Kreitner (2005) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai respon sikap atau emosi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini memberi arti bahwa kepuasan kerja bukan suatu konsep tunggal. Lebih dari itu seseorang dapat secara relatif dipuaskan dengan satu aspek pekerjaannya dan dibuat tidak puas dengan satu atau berbagai aspek. Dalam pandangan yang hampir sama, Nelson & Quick (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan

sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang.

Maka yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah tingkat kebutuhan individu dalam mendapatkan kesenangan dari pekerjaannya, bagaimana pekerjaannya dianggap memenuhi kebutuhannya secara keseluruhan dan sikap positif dari karyawan terhadap pekerjaannya. Seseorang akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

2. Komponen-Komponen Kepuasan Kerja

Locke (1976) menyimpulkan bahwa terdapat tiga komponen penting dalam kepuasan kerja yaitu nilai-nilai, kepentingan, dan persepsi.

Pertama kepuasan kerja adalah suatu fungsi dari nilai-nilai (*values*). Selanjutnya Locke memberi batasan bahwa nilai-nilai dipandang dari segi “keinginan seseorang baik yang disadari ataupun tidak, biasanya berkaitan dengan apa yang diperolehnya”. Locke membedakan antara nilai-nilai dan kebutuhan, ia mengatakah bahwa kebutuhan adalah suatu “tujuan yang disyaratkan” paling dasar untuk dipenuhi oleh tubuh manusia guna mempertahankan hidupnya, seperti kebutuhan oksigen dan air. Nilai-nilai, di lain sisi disebut sebagai “kebutuhan pokok yang disyaratkan” yang ada dalam pikiran

seseorang seperti kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri, dan pertumbuhan.

Komponen kedua dari kepuasan kerja adalah kepentingan (*importance*). Orang tidak hanya membedakan nilai-nilai yang dipegang tetapi juga kepentingan dalam menepatkan nilai-nilai tersebut, dan perbedaan-perbedaan tersebut secara kritis yang dapat menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Seseorang bisa mempunyai nilai keamanan kerja diatas yang lain. Sementara ada individu yang mungkin memberi perhatian terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan perjalanan. Demikian juga orang yang lainnya mungkin tertarik untuk mengerjakan pekerjaan yang menyenangkan atau menolong orang lain. Meskipun demikian, orang pertama mungkin dipuaskan oleh suatu pekerjaan dalam waktu yang lama, dan hanya memperoleh sedikit kepuasan dalam hubungannya dengan sebuah pekerjaan tetap.

Komponen terakhir yang penting dalam kepuasan kerja adalah persepsi (*perception*). Kepuasan didasarkan pada persepsi individu terhadap situasi saat ini dengan nilai-nilai individu. Mengingat bahwa persepsi mungkin bukan merupakan refleksi yang akurat dan lengkap dari suatu realitas yang objektif. Ketika individu tidak mempersepsi, individu harus melihat bahwa situasi yang sebenarnya untuk dipahami sebagai reaksi pribadi.

3. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja

Berdasarkan *survey* diagnostik pekerjaan, diperoleh hasil tentang lima ciri yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan. Ciri-ciri tersebut ialah (Munandar, 2001):

1. Keragaman ketrampilan. Banyak ragam ketrampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam ketrampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.
2. Jati diri tugas (*task identity*). Sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan keseluruhan yang berarti. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan suatu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak puas. Misalnya, pekerjaan pada perakitan.
3. Tugas yang penting (*task significance*). Rasa pentingnya tugas bagi seseorang. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.
4. Otonomi. Pekerjaan yang dapat memberikan kebebasan, ketidaktergantungan dan peluang dalam mengambil keputusan kerja.
5. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

4. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Mullin (1993) menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja meliputi faktor budaya, pribadi, sosial, organisasi, dan lingkungan (Wijono, 2010).

- a. Faktor pribadi diantaranya kepribadian, pendidikan, inteligensi, dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.
- b. Faktor sosial diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.
- c. Faktor budaya diantaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai.
- d. Faktor organisasi diantaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisi dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.
- e. Faktor lingkungan diantaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Burt (1995) mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Adapun faktor-faktor tersebut adalah (As'ad, 1995):

1. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain: hubungan antar manajer dengan karyawan, faktor fisi dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara karyawan, sugesti dari teman kerja, emosi dan situasi kerja
2. Faktor individual, antara lain: sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, jenis kelamin
3. Faktor-faktor luar (*extern*), antara lain: keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan (*training, up grading, dsb*)

Sedangkan menurut Gilmer (1966) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut (As'ad, 1995):

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidak puasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.

4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
5. Pengawasan (*supervisi*). Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*. Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. *Temperatur* (suhu), cahaya,

kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak *esktrem* (terlalu banyak atau sedikit).

8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang kepuasan kerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut Robbins dan Judge (2009) ada 21 faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu otonomi dan kebebasan, karir benefit, kesempatan untuk maju, kesempatan pengembangan karir, kompensasi/gaji, komunikasi antara karyawan dan manajemen, kontribusi pekerjaan terhadap sasaran organisasi, perasaan aman di lingkungan kerja untuk menyeimbangkan kehidupan dan persoalan kerja, keamanan pekerjaan, training spesifik pekerjaan, pengakuan manajemen terhadap kinerja karyawan, keberartian pekerjaan, jejaring, kesempatan untuk menggunakan kemampuan atau keahlian,

komitmen organisasi untuk pengembangan, budaya perusahaan secara keseluruhan, hubungan sesama karyawan, hubungan dengan atasan langsung, pekerjaan itu sendiri, keberagaman pekerjaan (Robbins & Judge, 2009).

Luthans (2005) menyatakan bahwa ada sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal-hal utama dengan mengingat dimensi-dimensi paling penting yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja. Selanjutnya Nelson and Quick (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi 5 dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu: gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja (Luthans, 2005).

5. Teori Kepuasan Kerja

Wexley & Yulk (1977) mengungkapkan bahwa teori kepuasan karyawan ada tiga macam, yaitu (Munandar, 2001):

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi apa yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *disparancy* yang positif. Kepuasan kerja

seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Equity Theory dikembangkan oleh Adams (1963).

Teori ini mengungkapkan bahwa orang yang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, namun bisa juga tidak. Dan bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini pertamakali dikemukakan oleh 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 terpenuhinya 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 terpenuhinya faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

4. Teori *Motivator-Hygiene* (M-H)

Teori ini justru kurang sependapat dengan pemberian balas jasa yang tinggi, seperti strategi *golden handcuff*, karena balas jasa yang tinggi hanya mampu menghilangkan ketidakpuasan kerja dan tidak mampu mendatangkan kepuasan kerja (balas jasa hanyalah faktor *hygiene*, bukan motivator). Untuk mendatangkan kepuasan kerja, Herzberg menyarankan agar perusahaan melakukan *job enrichment*, yaitu suatu upaya menciptakan pekerjaan dengan tantangan, tanggung jawab, dan otonomi yang lebih besar.

B. Tipe Kepribadian *Enterprising*

1. Definisi Kepribadian *Enterprising*

Kepribadian merupakan cara yang khas dari individu dalam berperilaku dan merupakan segala sifatnya yang menyebabkan dia dapat dibedakan dengan individu lain (Maramis, 1990). Pasaribu dan Simandjuntak (1984) berpendapat bahwa kepribadian merupakan susunan yang dinamis pada individu di dalam sistem psikofisik yang menentukan keunikan penyesuaian terhadap lingkungannya. Keunikan menunjukkan bahwa tidak ada dua atau lebih individu yang menyesuaikan dirinya dengan lingkungan secara tepat sama (Sukardi, 1994).

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan pola perilaku yang khas dari individu yang membedakannya dengan individu yang lain dimana kepribadian ini merujuk pada pola pikiran dan perasaan serta perilaku yang digunakan oleh individu untuk melakukan proses penyesuaian diri dengan lingkungannya sepanjang rentang kehidupan.

Tipe kepribadian kerja merupakan suatu kesesuaian antara lingkungan kerja yang sedang dihadapi individu dengan tipe kepribadian yang dimiliki individu tersebut. Tipe kepribadian yang dimiliki oleh subjek dapat ditunjukkan melalui skor yang diperoleh responden atas skala tipe kepribadian kerja yang terdiri dari enam aspek yaitu realistik, investigatif, artistik, sosial, enterprising, dan

konvensional. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan bahwa tipe kepribadian subjek terhadap aspek yang terkait juga tinggi dan sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh menunjukkan bahwa tipe kepribadian subjek terhadap aspek yang terkait juga rendah.

Maka yang dimaksud dengan tipe kepribadian adalah cara yang khas seorang individu dalam berperilaku yang dapat membedakan individu satu dengan individu yang lain. Tipe kepribadian terdiri dari enam aspek yaitu realistik, investigatif, artistik, sosial, enterprising, dan konvensional. Dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil satu tipe kepribadian saja yaitu 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.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian

Menurut Purwanto (2006) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian antara lain:

1. Faktor Biologis

Faktor biologis merupakan faktor yang berhubungan dengan keadaan jasmani, atau seringkali pula disebut faktor fisiologis seperti keadaan genetik, pencernaan, pernafasaan, peredaran darah, kelenjar-kelenjar, saraf, tinggi badan, berat badan, dan sebagainya. Kita mengetahui bahwa keadaan jasmani setiap orang sejak dilahirkan telah menunjukkan adanya perbedaan-perbedaan. Hal ini dapat kita lihat pada setiap bayi yang baru lahir. Ini menunjukkan bahwa sifat-sifat jasmani yang ada pada setiap orang ada yang diperoleh dari keturunan, dan ada pula yang merupakan pembawaan anak/orang itu masing-masing. Keadaan fisik tersebut memainkan peranan yang penting pada kepribadian seseorang.

2. Faktor Sosial

Faktor sosial yang dimaksud di sini adalah masyarakat ; yakni manusia-manusia lain disekitar individu yang bersangkutan. Termasuk juga kedalam faktor sosial adalah tradisi-tradisi, adat istiadat, peraturan-peraturan, bahasa, dan sebagainya yang berlaku dimasyarakat itu.

Sejak dilahirkan, anak telah mulai bergaul dengan orang-orang disekitarnya. Dengan lingkungan yang pertama adalah keluarga. Dalam perkembangan anak, peranan keluarga sangat penting dan menentukan bagi pembentukan kepribadian selanjutnya. Keadaan dan suasana keluarga yang berlainan memberikan pengaruh yang bermacam-macam pula terhadap perkembangan kepribadian anak.

Pengaruh lingkungan keluarga terhadap perkembangan anak sejak kecil adalah sangat mendalam dan menentukan perkembangan pribadi anak selanjutnya. Hal ini disebabkan karena pengaruh itu merupakan pengalaman yang pertama, pengaruh yang diterima anak masih terbatas jumlah dan luasnya, intensitas pengaruh itu sangat tinggi karena berlangsung terus menerus, serta umumnya pengaruh itu diterima dalam suasana bernada emosional. Kemudian semakin besar seorang anak maka pengaruh yang diterima dari lingkungan sosial makin besar dan meluas. Ini dapat diartikan bahwa faktor sosial mempunyai pengaruh terhadap perkembangan dan pembentukan kepribadian.

3. Faktor Kebudayaan

Perkembangan dan pembentukan kepribadian pada diri masing-masing orang tidak dapat dipisahkan dari kebudayaan masyarakat di mana seseorang itu dibesarkan. Beberapa *aspek*

kebudayaan yang sangat mempengaruhi perkembangan dan pembentukan kepribadian antara lain:

a. Nilai-nilai (*Values*)

Di dalam setiap kebudayaan terdapat nilai-nilai hidup yang dijunjung tinggi oleh manusia-manusia yang hidup dalam kebudayaan itu. Untuk dapat diterima sebagai anggota suatu masyarakat, kita harus memiliki kepribadian yang selaras dengan kebudayaan yang berlaku di masyarakat itu.

b. Adat dan Tradisi.

Adat dan tradisi yang berlaku disuatu daerah, di samping menentukan nilai-nilai yang harus ditaati oleh anggota-anggotanya, juga menentukan pula cara-cara bertindak dan bertingkah laku yang akan berdampak pada kepribadian seseorang.

c. Pengetahuan dan Ketrampilan

Tinggi rendahnya pengetahuan dan keterampilan seseorang atau suatu masyarakat mencerminkan pula tinggi rendahnya kebudayaan masyarakat itu. Makin tinggi kebudayaan suatu masyarakat makin berkembang pula sikap hidup dan cara-cara kehidupannya.

d. Bahasa

Di samping faktor-faktor kebudayaan yang telah diuraikan di atas, bahasa merupakan salah satu faktor yang turut menentukan ciri-ciri khas dari suatu kebudayaan. Betapa erat hubungan bahasa dengan kepribadian manusia yang memiliki bahasa itu. Karena bahasa merupakan alat komunikasi dan alat berpikir yang dapat menunjukkan bagaimana seseorang itu bersikap, bertindak dan bereaksi serta bergaul dengan orang lain.

e. Milik Kebendaan (*material possessions*)

Semakin maju kebudayaan suatu masyarakat atau bangsa, makin maju dan modern pula alat-alat yang dipergunakan bagi keperluan hidupnya. Hal itu semua sangat mempengaruhi kepribadian manusia yang memiliki kebudayaan itu.

2. Teori Tipe Kepribadian dan Model Lingkungan

Pada teori yang dikembangkan oleh John L. Holland menjelaskan bahwa suatu pemilihan pekerjaan atau jabatan merupakan hasil dari interaksi antara faktor *hereditas* (keturunan) dengan segala pengaruh budaya, teman bergaul, orang tua, orang dewasa, yang dianggap memiliki peranan yang penting. Selain itu Holland juga merumuskan 6 Tipe Kepribadian dalam pemilihan

pekerjaan berdasarkan atas inventori kepribadian yang disusun atas dasar minat (Santrock, 2003).

Kemudian, setiap tipe kepribadian itu dijabarkan dalam suatu model teori yang disebut model orientasi (*The Model Orientation*). Model orientasi ini merupakan suatu rumpun perilaku-perilaku penyesuaian yang khas. Setiap orang memiliki tipe kepribadian yang berbeda-beda, dan hal inilah yang menyebabkan mengapa setiap orang mempunyai corak hidup yang berbeda-beda.

Menurut Holland (1983) suatu tipe memiliki korelasi dengan tipe-tipe lainnya, misalnya tipe realistik dekat dengan tipe investigatif di satu sisi dan dengan tipe konvensional di sisi lainnya (korelasinya 0,46 dan 0,36), sedangkan dengan tipe sosial korelasinya 0,21 (Osipow, 1983). Tipe artistik dekat hubungannya dengan tipe investigatif dan sosial (korelasinya 0,34 dan 0,42), tetapi jauh sekali dari tipe konvensional sehingga korelasinya 0,11 (Osipow, 1983). Keadaan tersebut tidak dapat disesuaikan secara tepat pada hexagon jika dimasukkan dalam ukuran skala, hal ini lebih merupakan sekedar suatu percobaan dari Holland untuk mempertalikan antara yang satu dengan yang lain (Osipow, 1983). Perkembangan tipe-tipe kepribadian adalah hasil dari interaksi-interaksi faktor-faktor bawaan dan lingkungan dan interaksi-interaksi ini membawa kepada preferensi-preferensi untuk jenis-

jenis aktivitas-aktivitas khusus, yang pada gilirannya mengarahkan individu kepada tipe-tipe perilaku-perilaku tertentu yang rangkumannya adalah sebagai berikut (Manrihu, 1992):

1. Tipe *Realistic* yang preferensinya pada aktivitas-aktivitas yang memerlukan manipulasi eksplisit, teratur, atau sistematis terhadap obyek-obyek, alat-alat, mesin-mesin, dan binatang-binatang. Tidak menyukai aktivitas-aktivitas pemberian bantuan atau pendidikan. Preferensi-preferensi membawa kepada pengembangan kompetensi-kompetensi dalam bekerja dengan benda-benda, binatang-binatang, alat-alat dan perlengkapan teknik, dan mengabaikan kompetensi-kompetensi sosial dan pendidikan. Menganggap diri baik dalam kemampuan mekanikal dan atletik dan tidak cakap dalam keterampilan-keterampilan sosial hubungan-hubungan insani. Menilai tinggi benda-benda nyata, seperti: uang dan kekuasaan. Ciri-ciri khususnya adalah praktikalitas, stabilitas, konformitas. Mungkin lebih menyukai keterampilan-keterampilan dan okupasi-okupasi teknik.
2. Tipe *Investigative* memiliki preferensi untuk aktivitas-aktivitas yang memerlukan penyelidikan observasional, simbolik, sistematis, dan kreatif terhadap fenomena fisik, biologis, dan kultural agar dapat memahami dan mengontrol

fenomena tersebut, dan tidak menyukai aktivitas-aktivitas persuasif, sosial, dan repetitif. Contoh-contoh dari okupasi-okupasi yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan tipe-tipe investigatif adalah ahli kimia dan ahli fisika.

3. Tipe *Artistic* lebih menyukai aktivitas-aktivitas yang ambiguous, bebas, dan tidak tersistematisasi untuk menciptakan produk-produk artistik, seperti lukisan, drama, karangan. Tidak menyukai aktivitas-aktivitas yang sistematis, teratur, dan rutin. Kompetensi-kompetensi dalam upaya-upaya artistik dikembangkan dan keterampilan-keterampilan yang rutin, sistematis, klerikal diabaikan. Memandang diri sebagai ekspresif, murni, independen, dan memiliki kemampuan-kemampuan artistik. Beberapa ciri khususnya adalah emosional, imajinatif, impulsif, dan murni. Okupasi-okupasi artistik biasanya adalah lukisan, karangan, akting, dan seni pahat.
4. Tipe *Social* lebih menyukai aktivitas-aktivitas yang melibatkan orang-orang lain dengan penekanan pada membantu, mengajar, atau menyediakan bantuan. Tidak menyukai aktivitas-aktivitas rutin dan sistematis yang melibatkan obyek-obyek dan materi-materi. Kompetensi-kompetensi sosial cenderung dikembangkan, dan hal-hal yang bersifat manual & teknik diabaikan. Menganggap diri

kompeten dalam membantu dan mengajar orang lain serta menilai tinggi aktivitas-aktivitas hubungan-hubungan sosial. Beberapa ciri khususnya adalah kerja sama, bersahabat, persuasif, dan bijaksana. Okupasi-okupasi sosial mencakup pekerjaan-pekerjaan seperti mengajar, konseling, dan pekerjaan kesejahteraan sosial.

5. Tipe *Enterprising* lebih menyukai aktivitas-aktivitas yang melibatkan manipulasi terhadap orang-orang lain untuk perolehan ekonomik atau tujuan-tujuan organisasi. Tidak menyukai aktivitas-aktivitas yang sistematis, abstrak, dan ilmiah. Kompetensi-kompetensi kepemimpinan, persuasif dan yang bersifat supervisi dikembangkan, dan yang ilmiah diabaikan. Memandang diri sebagai agresif, populer, percaya diri, dan memiliki kemampuan memimpin. Keberhasilan politik dan ekonomik dinilai tinggi. Ciri-ciri khasnya adalah risk taker (pengambil resiko), persuader (membujuk), ambitious (ambisius), performer, leader (pemimpin), dan manajer.
6. Tipe *Conventional* lebih menyukai aktivitas-aktivitas yang memerlukan manipulasi data yang eksplisit, teratur, dan sistematis guna memberikan kontribusi kepada tujuan-tujuan organisasi. Tidak menyukai aktivitas-aktivitas yang tidak pasti, bebas dan tidak sistematis. Kompetensi-

kompetensi dikembangkan dalam bidang-bidang klerikal, komputasional, dan sistem usaha. Aktivitas-aktivitas artistik dan semacamnya diabaikan. Memandang diri sebagai teratur, mudah menyesuaikan diri, dan memiliki keterampilan-keterampilan klerikal dan numerikal. Beberapa ciri khasnya adalah efisiensi, keteraturan, praktikalitas, dan kontrol diri. Okupasi-okupasi yang sesuai adalah bankir, penaksir harga, ahli pajak, dan pemegang buku.

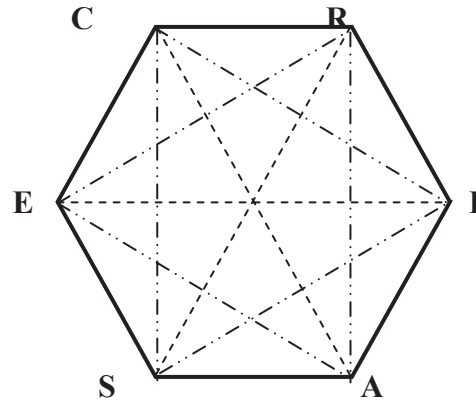
Holland juga menambah tiga asumsi tentang orang-orang dan lingkungan-lingkungan, asumsi-asumsi ini adalah (Manrihu, 1992):

1. *Konsistensi*, pada diri seseorang atau lingkungan, beberapa pasangan tipe lebih dekat hubungannya daripada yang lainnya. Misalnya, tipe-tipe realistik dan investigatif lebih banyak persamaannya daripada tipe-tipe konvensional dan artistik. Konsistensi adalah tingkat hubungan antara tipe-tipe kepribadian atau antara model-model lingkungan. Taraf-taraf konsistensi atau keterhubungan diasumsikan mempengaruhi preferensi vokasional. Misalnya, orang yang paling menyerupai tipe realistik dan paling menyerupai berikutnya dengan tipe investigatif (orang yang realistik-

investigatif) seharusnya lebih dapat diramalkan daripada orang yang realistik-sosial.

2. *Diferensiasi*, beberapa orang atau lingkungan lebih dibatasi secara jelas daripada yang lainnya. Misalnya, seseorang mungkin sangat menyerupai suatu tipe dan menunjukkan sedikit kesamaan dengan tipe- tipe lainnya, atau suatu lingkungan mungkin sebagian besar didominasi oleh suatu tipe tunggal. Sebaliknya, orang yang menyerupai banyak tipe atau suatu lingkungan yang bercirikan kira-kira sama dengan keenam tipe tersebut tidak terdiferensiasi atau kurang terdefinisikan. Taraf di mana seseorang atau suatu lingkungan terdefinisikan dengan baik adalah taraf diferensiasinya.
3. *Kongruensi*, berbagai tipe memerlukan berbagai lingkungan. Misalnya, tipe-tipe realistik tumbuh dengan subur dalam lingkungan-lingkungan realistik karena lingkungan seperti itu memberikan kesempatan-kesempatan dan menghargai kebutuhan-kebutuhan tipe realistik. Ketidakharmonisan (*incongruence*) terjadi bila suatu tipe hidup dalam suatu lingkungan yang menyediakan kesempatan-kesempatan dan penghargaan-penghargaan yang asing bagi preferensi-preferensi atau kemampuan-

kemampuan orang itu, misalnya: tipe realistik dalam suatu lingkungan sosial.



Gambar 2.1 Model Tipe Kepribadian dengan Model Lingkunga

Keterangan:

R = Realistik

I = Investigatif

A = Artistik

S = Sosial

E = Enterprising

C = Convensional

———— Hubungan Tinggi (RI, RC, IR, IA, AI, AS, SA, SE, ES, EC, CE, CR)

- - - - - Hubungan Sedang (RA, RE, IS, IC, AE, AR, SI, SC, EA, ER, CI, CS)

. Hubungan Rendah (RS, IE, AC, SR, EI, CA)

Perpaduan antara tipe kepribadian tertentu dan model lingkungan yang sesuai menghasilkan keselarasan dan kecocokan okupasional (*occupational homogeneity*), sehingga seseorang dapat mengembangkan diri dalam lingkungan okupasi tertentu dan merasa puas. Perpaduan dan pencocokan antara tiap-tipe

kepribadian dan suatu model lingkungan memungkinkan meramalkan pilihan okupasi, keberhasilan, stabilitas seseorang dalam okupasi yang dipangku. Sebagai sebuah contoh: seseorang diketahui paling mendekati tipe sosial, akan lebih cenderung memasuki okupasi dalam lingkungan pelayanan sosial karena okupasi itu diketahui paling sesuai dengan kepribadiannya sendiri dan paling memuaskan baginya, sedangkan orang lain yang diketahui paling mendekati tipe orang rutin, akan lebih cenderung memangku okupasi dalam lingkungan yang bersuasana kegiatan rutin, seperti pegawai di kantor, resepsionis, akuntan, dan pegawai perpustakaan. Sebaliknya, orang yang memasuki lingkungan okupasi yang jauh dari tipe kepribadian yang paling khas baginya akan mengalami konflik dan tidak akan merasa puas, sehingga cenderung untuk meninggalkan lingkungan okupasi itu dan mencari lingkungan lain yang lebih cocok baginya. Manrihu (1992) berpendapat bahwa ada empat asumsi yang merupakan jantung teori Holland, yaitu:

1. Kebanyakan orang dapat dikategorikan sebagai salah satu dari enam tipe: Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Giat (suka berusaha), dan Konvensional.
2. Ada enam jenis lingkungan: Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Giat (suka berusaha), dan Konvensional.

3. Orang menyelidiki lingkungan-lingkungan yang akan membiarkan atau memungkinkannya melatih keterampilan dan kemampuan-kemampuannya, mengekspresikan sikap-sikap dan nilai-nilainya, dan menerima masalah-masalah serta peranan-peranan yang sesuai.
4. Perilaku seseorang ditentukan oleh interaksi antara kepribadian dan ciri-ciri lingkungannya.

C. Hubungan Tipe Kepribadian *Enterprising* dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah suatu perasaan menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau terpenuhinya kebutuhan untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya (Wijono, 2010).

Penelitian menunjukkan pengaruh perbedaan individu sebagai salah satu variabel penting yang berhubungan dengan ketidakpuasan kerja (Okpara, 2006). Okpara (2006) menambahkan bahwa perbedaan individu seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman kerja adalah beberapa contoh variabel yang sudah diteliti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, salah satu perbedaan individu yang juga banyak menarik perhatian para peneliti akan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja adalah tipe kepribadian (Robbins & Judge, 2005).

Holland (2005) 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 tipe kepribadian *enterprising* dengan kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui Teori *Person-Job Fit*. Dasar teori ini menjelaskan bahwa melalui ciri kepribadian tersebut ketika seseorang dipasangkan dengan jenis pekerjaan yang tepat akan memberikan kepuasan yang lebih tinggi bagi orang tersebut (Robbins & Judge, 2005). 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.

D. Kerangka Teoritik

Dari beberapa teori yang telah disebutkan dalam kajian pustaka, peneliti menyimpulkan bahwa 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 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.

Dari uraian tersebut, diduga tipe kepribadian *enterprising* memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Teoritik

E. Hipotesis

Dari kerangka teoritik yang dipaparkan di atas, maka dapat disusun hipotesis dalam penelitian ini yaitu: Terdapat hubungan tipe kepribadian *enterprising* dengan kepuasan kerja karyawan.

Artinya orang yang memiliki tipe kepribadian 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.