

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Di era sekarang persaingan antar perusahaan semakin ketat. Hal tersebut dikarenakan pertumbuhan dan perkembangan ekonomi di Indonesia sangat pesat. Agar dapat tercapai tujuan dari perusahaan tersebut ada beberapa faktor yang mempengaruhi adalah pengelolaan perusahaan tersebut. Berupa prinsip dasar perusahaan struktur organisasi atau pola kerja sama, pembagian kerja, koordinasi, kelancaran komunikasi, proses pengambilan keputusan, kelangsungan hidup organisasi dan yang tidak kalah pentingnya yang ikut menentukan kinerja perusahaan yaitu faktor manusia yang bekerja didalamnya (Handayani, 2010)

Dalam mencapai tujuannya perusahaan juga perlu memperhatikan sumber daya manusianya. Karyawan berperan penting terhadap segala perubahan yang terjadi terhadap perusahaannya. Selain itu karyawan sebagai penggerak utama perusahaan untuk memenuhi target pencapaian perusahaan (Sedermayanti, 2001). Agar mencapai produktivitas yang tinggi ada beberapa hal yang harus diperhatikan salah satunya kepuasan kerja (Adiwinata, 2014). Menurut Marliani (2015), kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai

rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting pekerjaan. Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individualis karena individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai dalam diri seseorang. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

Mangkunegara (2001) menyebutkan bahwa seseorang akan merasa puas dengan pekerjaannya bila aspek-aspek yang diinginkan oleh pekerja terpenuhi di pekerjaan tersebut. Robbins (Novita, 2016) mengatakan bahwa orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan yang positif tentang pekerjaannya, namun sebaliknya bila tingkat kepuasan kerjanya rendah maka akan memiliki perasaan yang negatif dengan pekerjaannya. Bila seseorang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka produktifitas kerjanya juga tinggi. Pegawai akan berusaha semaksimal mungkin, meluangkan waktunya untuk melakukan pekerjaannya dengan senang hati. Pegawai akan berdedikasi tinggi dan bertanggung jawab atas pekerjaannya (Adiwinata, 2014)

Namun sebaliknya, jika seseorang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah orang tersebut akan bekerja secara setengah hati, tidak bersungguh-sungguh. Pegawai tersebut akan memandang bahwa bekerja itu adalah hal yang membosankan dan pegawai memiliki produktifitas rendah dibanding orang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi (Gusliza, 2013)

Pendapat lain dikemukakan oleh Locke (Malik, 2009) menurutnya kepuasan kerja adalah sebuah emosi kegembiraan atau emosi positif yang dihasilkan dari

pengalaman pengalaman waktu kerja atau penilaian kerja. Robbins (Marliani, 2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan adanya perbedaan antara jumlah penghargaan yang seharusnya di terima pekerja dengan jumlah yang mereka yakini yang seharusnya di dapatkan orang itu

Kepuasan kerja seseorang tidak hanya ditentukan dari gaji yang diterima dari perusahaan. Banyak perusahaan beranggapan bahwa karyawan jika di gaji lebih tinggi maka akan puas dengan pekerjaannya. Kenyataanya banyak perusahaan yang memberi gaji yang tinggi kepada karyawannya namun karyawan banyak yang tidak merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya (As'ad, 2003). Menurut Hulin (As'ad, 2003) gaji hanya memberikan kepuasan sementara karena kepuasan terhadap gaji di pengaruh oleh kebutuhan dan nilai orang yang bersangkutan. Karyawan yang tidak mempunyai kepuasan kerja tidak akan mengalami kematangan psikologi yang akan menyebabkan frustrasi. Karyawan ini karena mengalami kebosanan, cepat lelah dan sering absen dan emosi tidak stabil ( Hasibuan, 2000)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada subyek laki laki berinisial T pada tanggal 16 November 2017. Subyek bekerja di perusahaan selama 2 tahun sebagai operator bagian produksi. Subyek merasa kurang nyaman dan merasa bosan dengan pekerjaannya. Subyek sering salah dalam memahami instruksi dari supervisor hal tersebut dikarenakan subyek sering memakai pandangannya sendiri tidak mau bertanya kepada teman yang lain. Pada waktu istirahat subyek lebih senang sendiri daripada berkumpul dengan teman teman. Subyek juga merasa lingkungan kerjanya kurang kondusif dikarenakan banyak

debu, dan udaranya panas. Menurut subyek alat penunjang keselamatan kerja kurang memadai. Di perusahaan ada sepatu dan sarung tangan namun tidak ada pelindung untuk telinga dari suara mesin. Subyek juga pernah mengalami kecelakaan kerja yaitu tangan subyek terjepit mesin rol. Subyek pernah berfikiran untuk mencari pekerjaan lain yang lebih aman.

Hasil wawancara dengan subyek J pada tanggal 23 November 2017 diketahui bahwa subyek J telah bekerja selama 5 tahun sebagai operator mesin produksi. Ia sering merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya, sehingga kadang membuat ia ingin tidak masuk kerja saja. Ia mengakui dirinya orang yang pemalu, pendiam dan sering merasa canggung. Akibatnya ia kesulitan menyampaikan pendapat-pendapatnya. Ia lebih senang menyelesaikan pekerjaan sendiri daripada berkelompok. Ia juga merasa kondisi tempat kerjanya kurang kondusif. Suara mesin pabrik yang bising sering mengganggu dalam berkomunikasi. Tidak ada alat peredam suara sehingga telinga subyek sering merasa sakit. Subyek juga pernah mengalami kecelakaan kerja pada saat bekerja.

Hasil wawancara yang dilakukan kepada subyek K pada tanggal 23 November 2017. Diketahui bahwa subyek K sudah bekerja selama 2 tahun sebagai operator mesin. Dalam kesehariannya ia lebih senang berkumpul dan bergaul dengan teman temannya. Ia berani dalam menyampaikan pendapat-pendapatnya kepada atasan maupun dengan teman. Ia juga lebih suka melakukan pekerjaan bersama sama dibanding dikerjakan sendiri. Menurutnya dengan dilakukan bersama sama pekerjaan lebih cepat selesai serta dapat berkomunikasi baik dengan teman. Dan menurutnya peralatan keselamatan kerja yang ada di perusahaannya sudah cukup

memadai. Ia juga merasa sudah senang bekerja di PT Indomaju Textindo dan tidak ingin untuk pindah

Menurut Mangkunegara (2010) salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang merasakan puas terhadap pekerjaannya adalah tipe kepribadian yang dimiliki oleh seseorang. Jung (Awisol, 2009) mengemukakan bahwa ada 2 macam tipe kepribadian yaitu introvert dan ekstrovert. Orang yang memiliki kepribadian ekstrovert cenderung memusatkan perhatiannya kepada dunia luar, tidak terpaku dalam dirinya sendiri. Berbeda dengan orang yang memiliki kepribadian introvert cenderung memusatkan pada dalam dirinya sendiri. Dengan memusatkan segala sesuatu pada dirinya orang dengan kepribadian introvert cenderung pendiam, tidak ramah dengan orang lain dan cenderung anti sosial. Namun mereka menjadi pengamat yang baik dan memkaian pandangan subyektif sendiri.

Eyesenk (Alwisol, 2009) mengatakan bahwa sifat pendiam dan tidak ramah terhadap orang lain pada orang yang berkepribadian introvert di pengaruhi oleh tingkat keterangsangan korteks. Orang dengan kepribadian introvert tingkat keterangsanganya tinggi sehingga hanya membutuhkan sedikit rangsangan untuk mengaktifkannya. Oleh karena itu orang introvert lebih menarik diri dikarenakan untuk menghindari rangsangan yang berlebih. Berbeda dengan orang berkepribadian ekstrovert yang tingkat keterangsangan korteksnya rendah sehingga membutuhkan banyak rangsangan dari luar.

Kepuasan orang terhadap pekerjaannya erat kaitanya dengan kepribadianya (Mangkunegara, 2010). Orang dengan kepribadian ekstrovert lebih merasakan puas

terhadap pekerjaannya dibanding dengan orang berkepribadian introvert. Hal tersebut dikarenakan orang dengan kepribadian ekstrovert lebih fleksibel dalam bekerja, lebih bersemangat. Berbeda dengan orang berkepribadian introversi, orang berkepribadian introvert sulit untuk beradaptasi, suka menyendiri dan pendiam. Hal tersebut menyebabkan dalam bekerja tidak bersemangat, merasa takut untuk mengekspresikan dirinya dan merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan kepribadiannya. (Ayan, 2010). Namun tidak berarti kepribadian introvert tidak dapat merasakan kepuasan kerja. Kepribadian introvert juga dapat merasakan kepuasan kerja apabila karakteristik pekerjaannya sesuai dengan kepribadiannya (Eskandarpour, 2015)

Eskandarpour (2015) melakukan penelitian dengan judul "*Evaluation of the Relationship Between Personality Types (Extrovert-Introvert) with Job Satisfaction of Bank Employee: Private Bank in the City of Karaj*". Dari hasil penelitian itu diketahui bahwa orang dengan kepribadian ekstrovert akan lebih merasakan puas terhadap pekerjaannya dibanding orang berkepribadian introvert. Hal tersebut disebabkan oleh kepribadian ekstrovert lebih suka dengan pekerjaannya yang menantang dan membutuhkan relasi sosial, sedangkan kepribadian introvert suka dengan pekerjaan yang individual tidak membutuhkan relasi sosial.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian pada guru yang dilakukan oleh Ayan (2010). Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa guru dengan kepribadian ekstrovert lebih merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya dibandingkan guru dengan kepribadian introvert. Hal ini dikarenakan kepribadian ekstrovert orangnya selalu bersemangat, fleksibel, memandang pekerjaannya sangat penting dan

melakukan pekerjaannya sebaik mungkin sehingga lebih merasa puas dengan pekerjaannya dibanding orang dengan kepribadian introvert.

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang selain kepribadian menurut Mangkunegara (2010) adalah persepsi. Menurut Walgito (Emilia, 2015) persepsi adalah suatu proses diaman didahului dengan proses pengindraan, diterimanya stimulus melalui reseptor yang dimiliki. Selanjutnya, individu melakukan pengorganisasian dan di intrepretasikan terhadap stimulus yang didapat sehingga dapat di mengerti dan di sadari.

Menurut Arkkelin dan Vientch ( Handayani, 2010) persepsi merupakan proses psikologis yang paling mendasar dalam diri individu. Dalam membuat evaluasi, menentukan sikap dan respon menanggapi stimulus dari lingkungan sekitar manusia dipengaruhi oleh persepsi. Proses persepsi selalu diawali dengan adanya obyek tertentu. Obyek ini sesuatu sasaran untuk di persepsikan. Obyek ini meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar kita yang dapat ditangkap oleh alat indra (Hafid, 2006).

Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Suma'mur (Marliani, 2015) adalah suatu rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan. Keselamatan kera berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja pada seseorang. Hal itu dikarenakan jika seseorang merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya, ia akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukanya (Wardana, 2014).

Persepsi terhadap keselamatan kerja adalah suatu pandangan karyawan terhadap apa yang diberikan perusahaan yang bertujuan agar keselamatan dan kesehatan karyawan terjamin dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam hal ini persepsi tidak lepas dari respon kognitif. Respon kognitif adalah suatu bentuk usaha dimana untuk memahami pertama apa yang dipikirkan oleh seseorang ketika dihadapkan pada stimulus persuasif. Dan yang kedua adalah bagaimana pikiran serta proses kognitif yang berkaitan menentukan apakah mereka mengalami perubahan sikap dan bagaimana itu terjadi (Emilia, 2015)

Keselamatan dan kesehatan kerja sangat erat kaitannya dengan bahaya ditempat kerja. Ada 5 faktor yang mempengaruhi bahaya ditempat kerja yaitu faktor biologi, faktor kimia, faktor fisik seperti suara bising dan suhu yang panas, faktor ergonomi dan faktor psikologis. Agar pekerja memiliki persepsi yang baik terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan perlu menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik dan benar. Dengan cara pekerja harus diberikan pengetahuan tentang keselamatan kerja dan kesehatan kerja (Kerinci, 2015)

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Hafid (2016) bahwa orang dengan persepsi lingkungan kerja yang baik akan memiliki rasa puas dengan pekerjaannya. Persepsi lingkungan kerja meliputi keadaan dalam ruang kerja dan keamanannya. Seseorang karyawan yang berada dalam lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Sehingga mempengaruhi kinerja karyawan menurun. Karyawan menjadi kurang bersemangat dalam bekerja, rasa tidak nyaman karena merasa kurang dukungan positif.



Diperjelas lebih lanjut dalam penelitian ini bahwa persepsi tentang kondisi keamanan dan kenyamanan kerja seseorang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketika kondisi keselamatan dan keamanan kerja di perusahaan sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan maka karyawan akan memiliki persepsi yang baik dengan keselamatan dan keamanan kerja di lingkungannya. Sehingga dalam bekerja karyawan tersebut akan maksimal, fokus, dan nyaman dengan kondisi kerjanya. Dengan keadaan seperti tersebut karyawan akan menyenangi pekerjaannya. Namun sebaliknya, ketika kondisi keamanan dan keselamatan kerja yang tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan tersebut, maka karyawan itu akan mempunyai persepsi yang negatif tentang kondisi keselamatan dan keamanan kerjanya. Karyawan akan merasa tidak nyaman, khawatir dalam melakukan bekerja dan produktifitas kerja menurun. Dengan keadaan tersebut karyawan menjadi tidak menyenangi pekerjaannya dan bekerja secara asal-asalan (Hafid, 2016)

Dari hasil penelitian dari Gyekyen (2005) mengatakan orang dengan persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerjanya yang tinggi akan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya. Namun sebaliknya, orang dengan persepsi terhadap keselamatan kerja rendah maka tidak memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk meneliti mengenai adanya hubungan kepribadian introvert dan persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pada kepuasan kerja karyawan PT Indomaju Textindo bagian produksi.

## **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik hubungan antara kepribadian introvert dan persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pada kepuasan kerja.

## **C. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu psikologi terutama dibidang psikologi industri.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada karyawan dan perusahaan tentang hubungan kepribadian introvert dan persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pada kepuasan kerja
- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih menyempurnakan sisi metodologisnya dengan menambah atau mengganti dengan variabel lainya yang mempengaruhi kepuasan kerja.