

Hubungan antara tipe kepribadian konvensional dengan intensi meninggalkan pekerjaan yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja pada individu yang bekerja pada lingkungan kerja konvensional

Kalista Dewi Adenis, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20287649&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Situasi perekonomian di Indonesia yang tidak stabil menjadikan masalah pengangguran sebagai suatu masalah nasional yang sangat serius. Hal ini disebabkan jumlah tenaga kerja yang tersedia tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang terbatas. Kondisi perekonomian di Indonesia yang kian memburuk ini menyebabkan banyak orang cenderung menerima saja pekerjaan yang ditawarkan demi memenuhi kebutuhan hidupnya, tanpa memikirkan lebih jauh apakah ia akan merasa cocok dengan pekerjaan tersebut. Idealnya, setiap manusia memiliki pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya. Karena pada dasarnya, sesungguhnya setiap manusia mendambakan suatu pekerjaan dimana mereka dapat menggunakan kecakapan dan kemampuannya, mengekspresikan sikap dan nilai serta yang dapat melibatkan mereka dalam tugas. Menurut Holland (1978), setiap individu mempunyai tipe-tipe kepribadian tertentu yang mengarahkan kepada suatu karakteristik pekerjaan tertentu yang sesuai untuk dirinya. Tipe-tipe kepribadian tersebut dirumuskan ke dalam 6 tipe kepribadian yakni, tipe Realistik, tipe Investigatif, tipe Artistik, tipe Sosial, tipe Enterprising, dan tipe Konvensional. Holland (1978) juga merumuskan 6 tipe lingkungan kerja, yakni, tipe Realistik, tipe Investigatif, tipe Artistik, tipe Sosial, tipe Enterprising, dan tipe Konvensional. Individu akan merasa puas apabila tipe kepribadiannya sesuai dengan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja individu dalam pekerjaannya merupakan suatu hal yang sangat esensial untuk kelangsungan hidup organisasi. Manusia yang tipe kepribadiannya tidak sesuai dengan lingkungan kerjanya akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, yang akhirnya menyebabkan suatu perilaku yang disebut sebagai perilaku penarikan diri (withdrawal). Diantara perilaku penarikan diri tersebut, berhentinya seseorang dari pekerjaannya merupakan perilaku yang paling merugikan bagi setiap perusahaan atau organisasi. Menurut Mobley, Homer & Hollingsworth (1978), individu mengalami beberapa tahapan kognitif sebelum memutuskan untuk berhenti dari pekerjaannya, yakni pikiran untuk berhenti dari pekerjaan (thoughts of leaving the job), intensi untuk mencari pekerjaan lain (intention to search for another job) dan intensi untuk meninggalkan pekerjaan (intention to leave the job). Tahapan-tahapan kognitif tersebut dialami individu secara berurutan. Tahapan-tahapan kognitif ini menandakan bahwa seorang individu merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan semakin individu merasa tidak puas dengan pekerjaannya, semakin individu tersebut memiliki intensi untuk meninggalkan pekerjaannya. Berdasarkan hal-hal tersebut, penelitian ini bermaksud meneliti adakah hubungan antara tipe kepribadian Konvensional dengan intensi meninggalkan pekerjaan pada karyawan yang bekerja pada lingkungan kerja Konvensional. Penelitian ini difokuskan hanya pada lingkungan kerja Konvensional karena dianggap sebagai model lingkungan kerja yang paling dapat mengendalikan perbedaan umur, jenis kelamin, kelas sosial, intelegensi, dan tingkat pendidikan yang mungkin terjadi di dalamnya. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini dilakukan pada 100 orang karyawan yang bekerja pada lingkungan kerja Konvensional. Setelah dilakukan penghitungan statistik, hanya 46 subyek penelitian yang dapat dikategorikan sebagai bertipe kepribadian Konvensional

berdasarkan teori Holtand. Secara umum hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tipe kepribadian Konvensional dengan intensi meninggalkan pekerjaan. Ditemukan bahwa individu dengan tipe kepribadian Konvensional yang sesuai dengan lingkungan kerja Konvensional, tetap memiliki intensi untuk meninggalkan pekerjaan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian-penelitian lainnya yang menjadi dasar dari permasalahan pada penelitian ini. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik, peneliti mengajukan beberapa saran bagi penelitian sejenis selanjutnya, yaitu menggunakan subyek penelitian yang bekerja pada satu jenis pekerjaan yang sama, jumlah item pertanyaan yang lebih banyak sehingga tipe kepribadian yang hendak diteliti dapat tergali lebih baik, mengukur discrepancy antara persepsi terhadap tipe kepribadian dan lingkungan pekerjaannya, melakukan pengukuran kepuasan kerja per fasenya, dan memperbanyak jumlah subyek sehingga hasil penelitiannya dapat diterapkan pada populasi yang lebih luas.