

Hubungan Pola Kepribadian Dalam Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Para Manager BUMN (Suatu Studi Penerapan Teori Holland

Didy Indriani Haryono, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=82640&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Selama seperempat abad terakhir ini, peranan sumber daya manusia dalam proses pembangunan masyarakat di berbagai negara semakin disadari, sehingga upaya-upaya pemeliharaan, pemanfaatan dan pengembangannya pun terus ditingkatkan.

Sebagai negara berkembang yang memasuki era industrialisasi, pola pembangunan Indonesia juga menekankan pentingnya peranan potensi sumber daya manusia yang merupakan modal dasar dan aset bagi proses pertumbuhan dan peningkatan taraf hidup masyarakat (Pola umum pelita IV, 1984).

Pengembangannya secara makro dilandasi asumsi bahwa, sumber daya manusia (termasuk angkatan kerja) yang merupakan sumber daya terbanyak dinegara berkembang belum sepenuhnya dimanfaatkan dengan efektif dan optimal. Juga sebagian besar upaya-upaya pengembangannya masih jauh dibawah potensi dan kualitas yang diharapkan. (Gunawan Wardana, 1980; Knudson, 1967).

Pada tingkat organisasi (mikro), proses pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi dan pertumbuhan, sedangkan pada tingkat individu dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan pelaksanaan kerja dan pencapaian kepuasan kerja. Dalam pencapaian tujuan pembangunan dan maksud pengembangan tersebut, maka kontribusi nyata sumber daya manusia sebagai subyek utama penggerak pertumbuhan diberbagai sektor adalah aktivitas kerja, usaha dan karyanya (Departemen Tenaga Kerja RI, 1925).

Adalah suatu kenyataan bahwa bekerja merupakan aktivitas sentral manusia, oleh karenanya "kerja" menjadi titik pusat perhatian dalam pengalaman hidup sehari-hari. (Rambo, 1982; Seeman, 1974; Davies dan Shackleton, 1975; Hackman dan Suttle, 1978; Warr, 1971; Davis, 1965).

Pada hakekatnya makna "kerja" berkaitan erat dengan "aktivitas" dan "ruang". Sebagai "aktivitas", maka "kerja" melibatkan unsur tugas-tugas yang akan mengungkapkan kemampuan dan energi seseorang, serta karakteristik kepribadian dan identitas dirinya. Sebagai "ruang", makna kerja menyangkut lingkungan sosial dan interpersonal serta organisasi tempat aktivitas berlangsung. (Rambo, 1982; Super, 1957; Holland, 1966).

Dari kenyataan tersebut, konsekuensi logisnya adalah bahwa terdapat interaksi yaitu saling berhubungan, antara faktor-faktor individu (dengan segala aspek yang melekat padanya), tugas pekerjaan yang dilaksanakannya serta lingkungan kerja/organisasi kerjanya.

Karena itulah seperti dinyatakan oleh Gunawan Wardana, 1982; dan Hidayat, 1979; Sondang Siagian, 1985; Udai Pareek 1984, bahwa berbagai fenomena dan permasalahan yang timbul dalam lingkup individu dan lingkungan/organisasi kerja, mendukung berkembangnya pemikiran dan penelitian-penelitian sumber daya manusia, khususnya perilaku individu dalam organisasi.

Lagi pula aspek individu dalam organisasi merupakan unsur terpenting sehingga pendekatan-pendekatan perilaku perlu dilakukan, sebab perilaku individu dalam organisasi itulah yang akan menentukan berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuan. Pembentukan sikap dan perilaku dalam organisasi, menurut Duncan (1981) merupakan perpaduan antara pengalaman masa lampau, dan pengaruh lingkungan masa kini, yang meliputi: lingkungan kelompok kerjanya, nilai-nilai kerja serta aspirasi individu terhadap pekerjaan.

Para ahli dibidang organisasi dan perilaku, juga berpendapat senada tentang adanya kaitan erat antara sikap perilaku individu dengan lingkungan organisasi, bahkan keduanya saling mempengaruhi. (Howell, 1976; Shackleton, 1975; Wexley dan Yuki, 1977; Davies, 1985; Hackman, 1978). Aktivitas kerja dan peranan kerja bagi individu-individu anggota masyarakat tidak hanya berlaku dalam arti ekonomis, tapi justru yang lebih mendasar adalah peranannya sebagai sarana sekaligus wahana pemenuhan kebutuhan psikologis. Dan hal ini nampak tercermin dalam sikap, dan persepsi individu terhadap pekerjaannya. Secara spesifik, sikap dan persepsi tersebut dinyatakan dalam berbagai bentuk reaksi/respons. (Roe, 1978; Kendall dan Hulin, 1969; Gibson dan Klein, 1971; Rambo, 1982).