

**PERBEDAAN KOMITMEN KARYAWAN DITINJAU DARI TIPE
KEPRIBADIAN KARYAWAN PT. MOBIL IKLAN INDONESIA (M.Ads)**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebahagian Syarat Untuk Memenuhi Gelar Sarjana Psikologi*

OLEH:

JANRI STEPANUS SINULINGGA

15.860.0276



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)21/12/21

JUDUL SKRIPSI : PERBEDAAN KOMITMEN KARYAWAN
DITINJAU DARI TIPE KEPERIBADIAN
KARYAWAN PT. MOBIL IKLAN INDONESIA
(M.Ads)

NAMA MAHASISWA : JANRI STEPANUS SINULINGGA

NO. STAMBUK : 15.860.0276

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Andy Chandra, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing II

(Hairul Anwar Dalimunte, S.Psi, M.Si)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Dekan

(Dr. Risyda Fadhila, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Tanggal Sidang

21 Oktober 2021



DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI
PADA TANGGAL
21 Oktober 2021

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA



DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Annawati Dewi Purba S. Psi, M.Si
2. Laili Alfita S.Psi, MM, M.Psi
3. Andy Chandra S.Psi, M.Psi
4. Hairul Anwar Dalimunthe S.Psi, M.Si

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 21 Oktober 2021



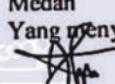
Janry Stepanus Sinulingga
15.860.0276

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Janry Stepanus Sinulingga
NPM : 15.860.0276
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : .Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Perbedaan Komitmen Karyawan Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Karyawan PT. Mobil Iklan Indonesia M.Ads, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan
Yang menyatakan

(Janry Stepanus Sinulingga)

Perbedaan Komitmen Karyawan Ditinjau dari Tipe Kepribadian Karyawan PT. Mobil Iklan Indonesia M.Ads

Janry Stepanus Sinulingga

15.860.0276

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan Komitmen Karyawan Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Karyawan PT. Mobil Iklan Indonesia M.Ads. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan uji komparasi. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 98 Karyawan. Pengambilan sampelnya menggunakan teknik total sampling. Skala komitmen karyawan yang terdiri dari tiga aspek menurut Steers (dalam, Kuntjoro, 2009) yaitu: identifikasi, keterlibatan, loyalitas. Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil: Ada perbedaan komitmen karyawan ditinjau dari tipe kepribadian. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan memiliki signifikansi $0,000 < 0,050$, hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $0,050$. Dengan demikian maka hipotesis yang berbunyi ada perbedaan komitmen karyawan ditinjau dari tipe kepribadian dinyatakan diterima. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja karyawan dengan tipe A tergolong tinggi, sebab nilai rata-rata hipotetik 60 lebih kecil dari nilai rata-rata empiric 68,32. Selanjutnya komitmen kerja karyawan tipe B tergolong rendah sebab nilai rata-rata hipotetik 60 lebih besar dari nilai rata-rata empiric 47,28.

Kata kunci: Komitmen Karyawan, Tipe Kepribadian

***The Employee Commitment Viewed From Employee Personality Type PT.
Indonesian Advertising Car M.Ads***

Janry Stepanus Sinulingga
15,860,0276

ABSTRACT

This study aims to determine the differences in employee commitment in terms of personality types of employees of PT. Indonesian Advertising Car M.Ads. This type of research is quantitative with a comparative test. The subjects in this study were 98 employees. Sampling using total sampling technique. According to Steers (in, Kuntjoro, 2009), the employee commitment scale consists of three aspects, namely: identification, involvement, loyalty. Based on the results of the analysis, the results obtained: There are differences in employee commitment in terms of personality types. This result is known by looking at the value or coefficient of difference having a significance of $0.000 < 0.050$, this means that the significance value obtained is less than 0.050. Thus, the hypothesis which says there are differences in employee commitment in terms of personality types is accepted. Based on the description above, it can be concluded that the work commitment of employees with type A is classified as high, because the hypothetical average value of 60 is smaller than the empirical average value of 68.32. Furthermore, the work commitment of type B employees is classified as low because the hypothetical average value of 60 is greater than the average empiric value of 47.28.

Keywords: *Employee Commitment, Personality Type*

Motto

1 Tawarikh 16:34

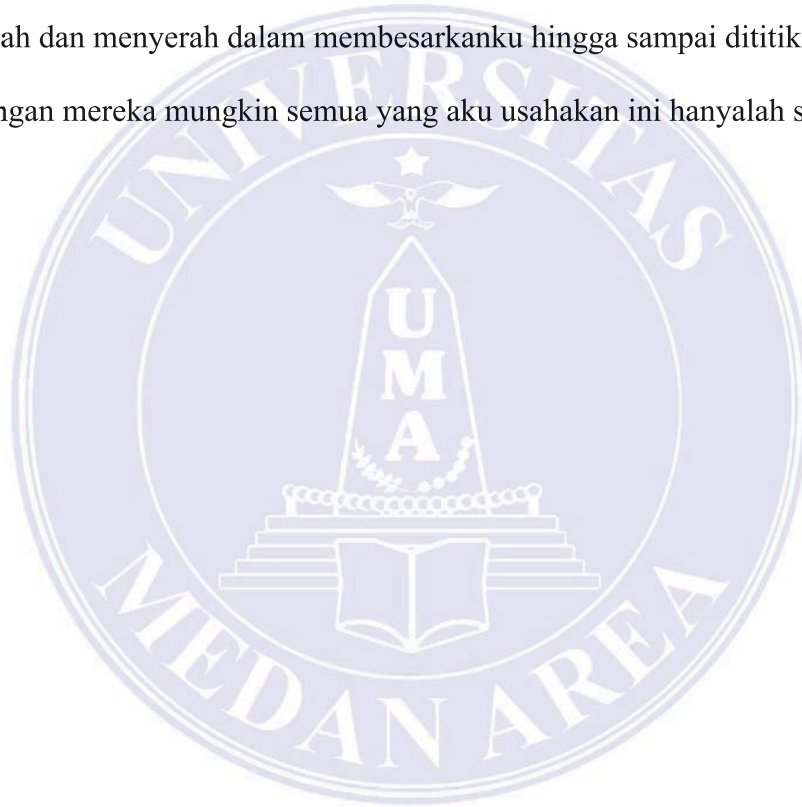
Bersyukurlah kepada TUHAN, sebab Ia baik! Bahwasanya untuk selama-lamanya
kasih setia-Nya.



Persembahan

Paling utama sembah sujud syukur saya kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas karunia serta kemudahannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu.

Kupersembahkan hasil karya tulis ini untuk mamak dan bapakku tercinta, yang mana telah berjuang dan tak hentinya selalu mendo'akan ku di setiap langkah tanpa rasa lelah dan menyerah dalam membesarkanku hingga sampai dititik ini, tanpa perjuangan mereka mungkin semua yang aku usahakan ini hanyalah sebatas mimpi.



KATA PENGHANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa yang memberikan kekuatan bagi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim.
3. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan M. Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr. Risydah Fadilah,S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Laili Alfita,S.Psi.MM.M.Psi selaku wakil dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area sekaligus Sekretaris dalam seminar proposal hingga seminar hasil.
6. Bapak Andy Chandra S,Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing pertama yang selalu bersedia membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing saya selama pengerjaan skripsi ini.
7. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe S,Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing kedua saya yang selalu membimbing saya dan meluangkan waktunya untuk

memberikan saran dan masukan, dalam pengerjaan skripsi ini yang terdapat keliruan.

8. Ketua sidang Ibu Annawati Dewi Purba, S.Psi, MM, M.Psi yang sudah berkenan hadir dalam sidang meja hijau saya.
9. Bapak dan Ibu pimpinan PT. Mobil Iklan Adv yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk melakukan penelitian.
10. Terimakasih sebesar-besarnya yang tidak bisa saya ungkapkan untuk kedua orang tua saya, Bapak saya G. Sinulingga dan mamak saya R, Br Silitonga yang selalu memberikan motivasi kepada saya dan selalu mendo'akan saya agar dipermudahkan segala urusan saya, dan memberikan bantuan materi yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini.
11. Terimakasih teruntuk saudara-saudara saya, yang selama ini memberikan saya nasehat agar tetap semangat dan yang selalu mendukung dan memberikan doa terbaiknya untuk saya dalam mengerjakan skripsi ini. Semoga Allah berikan kesehatan dan kebahagiaan atas kebaikan mereka.
12. Terimakasih kepada teman saya Dimas aqil, Ichan eldara, Helfan bastanta yang turut membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini. membantu saya menemani dalam suka dan duka, semoga Allah subhanahu wa ta'ala mempermudah segala urusan kalian..
13. Terimakasih kepada seluruh keluarga yang telah membantu dan memberikan semangat kepada saya dalam mengerjakan skripsi.

14. Terimakasih kepada kakak saya yang telah banyak membantu saya, memberikan dukungan, motivasi serta doa terbaiknya kepada saya dalam pembuatan skripsi.
15. Terimakasih kepada pegawai Fakultas yang telah membantu memberikan informasi dan mempermudah dalam proses administrasi menyelesaikan skripsi ini.
16. Terimakasih teman – teman se Almamater Reguler B-2 stambuk 2015 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang selama ini belajar Bersama dan berjuang Bersama di Fakultas Psikologi Medan Area.
17. Tak lupa pula terimakasih kepada satpam Universitas Medan Area yang selalu memaklumi saya dalam hal memarkirkan motor yang tidak pada tempatnya demi mengejar bimbingan, tetapi masih tetap bersikap baik dan ramah selama proses pengerjaan skripsi ini.
18. Terimakasih Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas segalanya.

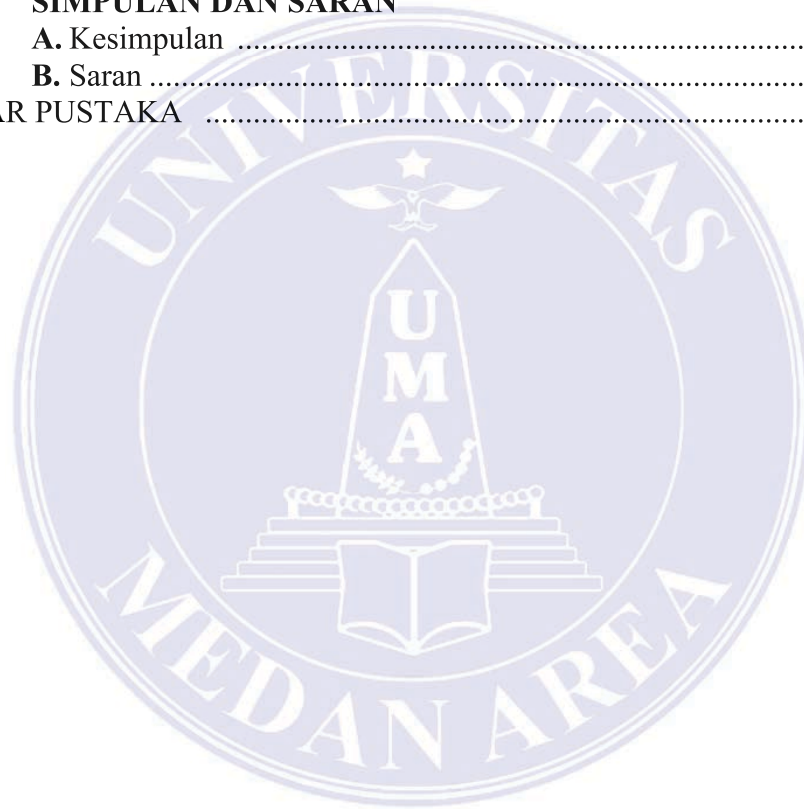
Saya menyadari bahwa masih banyak terdapat kelemahan dan kekuarangan dalam penulisan skripsi ini baik tata tulis maupun isinya. Oleh karena itu saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini, semoga amal budi baik semuanya yang diberikan kepada peneliti mendapatkan pahala ganda dari Allah SWT. Akhir kata penelitian berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu psikologi.

Hormat Saya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	x
KATA PENGHANTAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Karyawan	8
B. Kelelahan Kerja.....	9
1. Pengertian Kelelahan Kerja.....	9
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja ..	10
3. Aspek-aspek yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja..	12
4. Ciri-ciri Kelelahan Kerja	14
5. Jenis-jenis	15
C. Shift Kerja	18
1. Pengertian Shift Kerja	18
2. Efek Shift Kerja.....	20
3. Karakteristik Shift Kerja	22
D. Hubungan Shift Kerja dengan Kelelahan Kerja.....	22
E. Kerangka Konseptual	26
F. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian	27
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	27
C. Defenisi Operasional.....	28
D. Populasi dan Sampel Penelitian	28

E. Metode Penelitian.....	29
F. Validitas dan Reliabilitas	31
G. Metode Analisis Data.....	33
BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kancas Penelitian.....	55
B. Persiapan Penelitian	57
C. Pelaksanaan Penelitian.....	62
D. Analisis data dan Hasil penelitian	63
E. Pembahasan	68
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	72
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	35



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pentingnya komitmen menjadi masalah yang perlu diperhatikan, sebab adanya komitmen bukan hanya sekedar menunjukkan indikasi turunya semangat dan kegairahan kerja karyawan, tetapi dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Apabila karyawan memiliki komitmen yang baik maka tercapailah suatu kinerja karyawan yang baik pula serta mampu membuat perusahaan yang jauh lebih maju dan bisa bersaing dengan perusahaan lainnya.

Rivai (2003) menyatakan bahwa karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menjadi penyambung rantai dari kesuksesan sebuah perusahaan dalam meraih visi atau target yang telah ditentukan didalam perusahaan. Sebagai usaha untuk mewujudkan target tersebut, perusahaan membutuhkan adanya prestasi kerja dari para karyawannya. Seorang karyawan akan bekerja dengan produktif jika ia memiliki ketrampilan yang disyaratkan, karakteristik yang baik serta mendapat dukungan dari manajemen dan tersedianya sumber daya yang memadainya untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh kuat terhadap kinerja organisasi adalah komitmen organisasi. Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Komitmen merupakan konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai

fitur sentral dalam organisasi usaha, tanpa komitmen sukar diharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

Kebutuhan dan keinginan dari karyawan sebagai SDM juga harus didukung oleh perusahaan agar karyawan dapat termotivasi untuk berkinerja baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Berhasilnya sebuah organisasi ataupun perusahaan akan terwujud dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Untuk itu, diharapkan perusahaan mempunyai tenaga yang terampil, kinerja yang baik dan produktivitas yang meningkat serta mempunyai komitmen kerja yang tinggi agar berdampak positif bagi perusahaan secara keseluruhan (Rivai, 2003).

Komitmen seseorang terhadap suatu organisasi atau perusahaan menjadi isu yang penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, organisasi mensyaratkan unsur komitmen sebagai salah satu persyaratan untuk memegang jabatan suatu posisi yang ditawarkan. Namun meskipun begitu tidak jarang karyawan masih belum bisa memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh, padahal bila dijalankan akan menciptakan kondisi yang kondusif, efisien dan efektif.

Steers (dalam Triatna 2015) mendefinisikan komitmen karyawan sebagai rasa indentifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (ketersediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk menjadi anggota organisasi yang bersangkutan). Berdasarkan hasil observasi terlihat Karyawan yang kurang mengerahkan usaha yang cukup dan kurangnya rasa keinginan yang kuat menjaga dirinya misalnya : membolos, mangkir atau melanggar peraturan di organisasi tersebut maupun pindah kerja ke perusahaan

lain. Hal ini tentu akan mempengaruhi omset perusahaan yang akan menurun jika karyawan tidak memiliki komitmen dalam bekerja

Ferris dan Aranya (dalam Trisningsih, 2003) menyatakan bahwa komitmen organisasi menyangkut tiga sikap, yaitu rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi. Rasa kesetiaan dalam komitmen organisasi ini bukan hanya sebagai kesetiaan fisik (keberadaan dalam perusahaan), tapi juga pikiran, perhatian serta dedikasi tercurah untuk perusahaan. Komitmen karyawan diperlukan oleh perusahaan dan merupakan faktor penting dalam rangka mempertahankan kinerja perusahaan.

Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian. Kepribadian merupakan terjemahan dari kata *personality*. Kata *personality* berasal dari bahasa latin *persona* yang artinya topeng yang digunakan aktor dalam pertunjukan, dalam pertunjukan tersebut aktor menyembunyikan kepribadiannya yang asli dan menampilkan diri sesuai dengan kepribadian topeng yang dipakai. Woodworth (Yusuf dan Juntika, 2007) mengemukakan bahwa keperibadian merupakan “Kualitas total individu”. Dashiell (Yusuf dan Juntika, 2007) mendefinisikan sebagai “gambaran total tentang tingkah laku individu yang terorganisasi”.

Ada dua faktor utama yang mempengaruhi kepribadian seseorang, yaitu hereditas (*genetika*) menjelaskan bahwa seorang pribadi terbentuk dari kromosom orang tua yang di dalamnya terdapat gen yang membawa sifat – sifat fisik dan psikis seseorang yang menentukan potensi hereditasnya. Hal itu secara tidak langsung akan

membentuk kepribadian seseorang. pengaruh langsung gen terhadap kepribadian seseorang meliputi; kualitas system syaraf, keseimbangan biokimia tubuh, dan struktur tubuh. Sedangkan pengaruh tidak langsung hereditas terhadap kepribadian adalah: Sebagai sumber bahan mentah kepribadian yaitu : Fisik, hal ini meliputi susunan alat – alat perlengkapan badan yang bercirikan individual, daya tahan tubuh, juga habitus individu atau diartikan sebagai bentuk badan yang khas pada setiap manusia (Winkel, 2010).

Faktor Lingkungan (*Environment*) yaitu: sebagai penentu utama pembentukan kepribadian seseorang, Kebudayaan juga mempengaruhi perkembangan kepribadian individu, secara sadar atau tidak, kebudayaan sekitar mempengaruhi kepribadian. Pola yang terjadi hampir sama dengan keluarga hanya saja ini sudah melibatkan orang lain diluar keluarga pokok dan juga meninjau adat istiadat setempat, norma aturan budaya, kebiasaan dan sebagainya, dan Sekolah.

Orang-orang pada tipe A dianggap lebih memiliki kecenderungan untuk mengalami tingkat stres yang lebih tinggi, sebab mereka menempatkan diri mereka sendiri pada suatu tekanan waktu dengan menciptakan suatu batas waktu tertentu untuk kehidupan mereka. Hasilnya kepribadian ini menghasilkan beberapa karakteristik perilaku tertentu. Sebagai contoh: orang-orang tipe A adalah pekerja cepat, mereka lebih mementingkan kuantitas daripada kualitas. Dalam posisi manajerial, orang-orang tipe A memperlihatkan daya saing mereka dengan cara memiliki waktu kerja yang panjang, dan seringkali membuat keputusan yang terbatas, sebab orang-orang ini kurang memiliki kreativitas.

Ciri- ciri dari orang tipe B (Robbins, 2006): Tidak pernah merasa tertekan dengan perasaan terburu-buru karena keterbatasan waktu, dengan ketidaksabaran yang selalu menyertai. Merasa tidak perlu memperlihatkan atau mendiskusikan keberhasilan mereka kecuali dalam keadaan yang terpaksa, karena adanya permintaan dari situasi yang ada. Bermain untuk bersenang-senang dan bersantai, dibandingkan memperlihatkan superioritas mereka dengan pengorbanan yang seperti apapun. Dapat bersantai tanpa merasa bersalah.

Dengan adanya komitmen karyawan yang terwujud dari fenomena di lapangan yang mampu mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hasil dari obeservasi terlihat bahwa karyawan yang bertipe kepribadian A Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan merasa bahwa pekerjaan adalah suatu hal yang harus diselesaikan dengan tepat waktu, orang yang bertipe kepribadia A lebih senang berfikir dan terus berusaha mencari jalan keluar apabila dihadapkan dalam suatu masalah, mereka lebih memanfaatkan waktu untuk hal yang lebih bermanfaat. Sedangkan karyawan yang bertipe kepribadian B terlihat tidak pernah merasa terbebani dengan pekerjaan, mengerjakan perasaan dengan terburu-buru karena keterbatasan waktu. Merasa bahwa mereka punya cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan, lebih senang bersantai-santai.

Hal ini di dukung dengan kutipan wawancara pada karyawan:

“Saya sudah lama bekerja di kantor ini karena saya merasa nyaman dan ingin memberikan suatu gebrakan yang membangun, agar perusahaan ini mampu bersaing dan tentu saja memiliki promosi yang menarik” (XR, Januari 2021).

“Kalau saya bekerja disini ya sudah lama memang, mau cemana kalo enggak bertahan, susah de cari kerja” (JY, Januari 2021).

PT. Mobil Iklan Indonesia dibangun pada awal tahun 2017 oleh tiga sahabat muda (dimana salah satu dari mereka merupakan entrepreneur yang sudah lama berkecimpung di bisnis periklanan) yang tertarik untuk membangun bisnis yang berpotensi untuk dikembangkan di Medan. Ide untuk membangun M.Ads didasari oleh keinginan mereka untuk memberi lebih banyak pilihan dalam mempromosikan brand yang efektif dan cocok dengan kondisi di wilayah kota-kota besar di Indonesia yang selalu sibuk.

Di pertengahan tahun 2017, dua sahabat lainnya yang memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidang transportasi bergabung dengan M.Ads. Dengan kemampuan teknikal, pengalaman, dan jiwa kewirausahaan yang dimiliki setiap anggota M.Ads, M.Ads memiliki potensial untuk melayani dengan lebih baik lagi dalam menyediakan platform iklan bergerak (*mobile advertisement*) terdepan yang tidak hanya ada di Medan, tapi juga di seluruh Indonesia.

Adapun visi M.Ads adalah untuk membentuk sebuah platform iklan bergerak (*mobile advertisement*) agar pesan dari sebuah merek dapat dijangkau dan diketahui oleh masyarakat luas. Dengan *mobile advertisement* dalam bentuk *vehicle branding*, pelanggan mampu memilih area atau segmen tempat iklan akan dijalankan. Maka dari itu, animo dan atensi masyarakat bisa lebih maksimal dan optimal lagi. Selain visi M.Ads juga mempunyai misi adalah untuk menyediakan layanan teknologi *mobile* yang menghubungkan pengguna jasa iklan atau perusahaan dengan pemilik mobil.

Berdasarkan fenomena di atas masih ada kesenjangan antara kenyataan dan harapan, yaitu karyawan cenderung kurang memiliki komitmen, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul : Perbedaan Komitmen Karyawan Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Karyawan PT. Mobil Iklan Indonesia M.Ads.

B. Identifikasi Masalah

Hasil wawancara peneliti terhadap pimpinan dan menyatakan bahwa kurangnya komitmen karyawan dalam menentukan peraturan yang sudah ditetapkan oleh pimpinan, dan sanksi yang sudah ditentukan terhadap kepala pimpinan kurang dijalankan oleh karyawan yang melanggar peraturan. Hasil observasi yang telah dilakukan peneliti seperti: mereka merasa keberatan terhadap tata tertib yang ada di organisasi tersebut. Pada saat mengerjakan tugas yang diberikan mereka lebih memilih online di jejaring sosial terlebih dahulu dari pada menyelesaikan tugasnya. Adanya beragam tingkah laku, sikap yang tampak dari berbagai karyawan yang kurang disiplin seperti datang tidak tepat waktu, tidak memanfaatkan waktu dengan baik, hal ini lah yang menjadi suatu permasalahan yang ada di PT. Mobil Iklan Indonesia M.Ads

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah untuk melihat “Perbedaan Komitmen Karyawan Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Karyawan PT. Mobil Iklan Indonesia M.Ads”.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah adalah apakah ada Perbedaan Komitmen Karyawan Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Karyawan PT. Mobil Iklan Indonesia M.Ads. ?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang hendak diteliti, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Perbedaan Komitmen Karyawan Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Karyawan PT. Mobil Iklan Indonesia M.Ads.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan sumbangan bagi penelitian lebih lanjut dalam rangka pengembangan teori di bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan komitmen karyawan dan kepribadian.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis yaitu sebagai masukan bagi pihak manajemen dalam upaya meningkatkan Perbedaan Komitmen Karyawan Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Karyawan PT. Mobil Iklan Indonesia M.Ads.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sama halnya Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Wijayanti, 2010).

Menurut Subri (dalam Manulang, 2002), Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian Hasibuan (2007). Menurut Rivai dan Basri (2005) karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: kemampuan, keinginan, lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang karyawan harus memiliki keinginan

yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya.

Karyawan sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah seseorang yang menghabiskan beberapa jam waktunya untuk menyelesaikan pekerjaan disebuah perusahaan.

2. Fungsi dan Peranan Karyawan

Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan menurut (Soedarjadi, 2009) :

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- b. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
- c. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
- d. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan.

Soedarjadi (2009) menyatakan bahwa sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan

antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

3. Kewajiban Karyawan

Kewajiban karyawan dalam perusahaan karyawan menurut Soedarjadi (2009):

- a. Melaksanakan Pekerjaan dengan baik Seorang karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan hasil produksi yang optimal.
- b. Kepatuhan pada Aturan Perusahaan Setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipatuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.
- c. Menciptakan Ketenangan Kerja Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan.

Dari ketiga kewajiban karyawan tersebut, diharapkan karyawan menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan dan mendapatkan hasil yang optimal.

B. Komitmen Karyawan

1. Pengertian Komitmen Karyawan

Menurut Porter (2002) Komitmen karyawan adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal yaitu : Penerimaan terhadap nilai-nilai, Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh, Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan.

Gibson (2006) menyatakan Komitmen karyawan adalah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen yang baik adalah komitmen yang dimulai dari pimpinan. Sedangkan menurut Robbins (2001), komitmen karyawan pada suatu pekerjaan adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak kepada pekerjaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Tanpa komitmen, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia. Tapi komitmen bukanlah sesuatu yang dapat hadir begitu saja, komitmen harus dilahirkan. Oleh sebab itu komitmen harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis disanubari sumber daya manusia.

Husselid dan Day dalam McKenna and Nich (2000) menyatakan bahwa komitmen karyawan dapat mengurangi keinginan untuk melepaskan diri dari organisasi atau unit kerja. Biljana (2004) penting bagi manajemen untuk membangun dan mengelola komitmen karyawan. Bukti-bukti empiris menunjukkan bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap keberhasilan tujuan

dari suatu organisasi. Sehingga harus diwujudkan kebijakan yang akan meningkatkan komitmen tersebut. Kebijakan ini dibagi dalam dua bagian: kebijakan jangka pendek dan jangka panjang.

Berdasarkan defenisi-defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa dalam komitmen karyawan terhadap pekerjaan tercakup unsur loyalitas terhadap pekerjaan, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan pekerjaan. Disamping itu komitmen karyawan terhadap pekerjaan mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap pekerjaan, namun menunjukkan bagaimana hubungan antara karyawan dengan pekerjaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

- a. Usia : berbagai penelitian menunjukkan bahwa semakin lanjut usia seseorang maka akan semakin memiliki komitmen terhadap organisasinya.
- b. Masa kerja : semakin lama masa kerja seseorang akan semakin tinggi komitmennya. Karyawan yang sudah lama bekerja sudah terbiasa dengan kondisi iklim organisasinya, ia akan merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut setelah melalui bertahun-tahun bekerja diperusahaan.
- c. Motivasi berprestasi : semakin tinggi motivasi berprestasi seseorang akan semakin terikat terhadap organisasi, bahwa salah satu faktor yang menentukan komitmen seseorang adalah adanya harapan yang besar pada pekerjaannya.

- d. Tingkat pendidikan : seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi akan lebih cepat menguasai bidangnya.

Sementara itu, Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya perusahaan, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada perusahaan. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam perusahaan tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah: usia, masa kerja, motivasi berprestasi, tingkat pendidikan, faktor personal, karakteristik pekerjaan, struktur, dan pengalaman kerja.

3. Aspek – aspek yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan

Menurut Steers (dalam Kuntjoro, 2009) komitmen karyawan memiliki tiga aspek utama yaitu :

a. Identifikasi

Identifikasi yang berwujud dalam bentuk kepercayaan anggota terhadap perusahaan. Untuk menumbuhkan identifikasi dilakukan dengan memodifikasi tujuan perusahaan, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan kata lain perusahaan memasukan pula kebutuhan dan keinginan anggota dalam tujuan perusahaan. Hal ini akan menumbuhkan suasana saling mendukung di antara para karyawan dengan perusahaan. Lebih lanjut membuat anggota dengan rela menyumbangkan tenaga, waktu, dan pikiran bagi tercapainya tujuan perusahaan.

b. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan anggota menyebabkan mereka bekerja sama, baik dengan pimpinan atau rekan kerja. Cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan anggota adalah dengan memasukan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan yang dapat menumbuhkan keyakinan pada anggota bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama. Juga anggota merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian dari perusahaan, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah mereka putuskan, karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan. Hasil yang dirasakan bahwa tingkat kehadiran anggota yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya akan selalu disiplin dalam bekerja.

c. Loyalitas

Loyalitas anggota terhadap perusahaan memiliki makna kesediaan seseorang untuk bisa menjaga hubungannya dengan perusahaan bahkan dengan mengorbankan

kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apa pun. Keinginan anggota untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang dapat menunjang komitmen anggota di mana mereka bekerja. Hal ini di upayakan bila anggota merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam tempat kerjanya.

Meyer, JP and Allen, NJ (2000), dapat disimpulkan secara umum bahwa komitmen itu dapat dibagi menjadi tiga aspek, yaitu:

- a. Komponen afektif : seseorang menjadi anggota organisasi karena dia menginginkan sesuatu, hal ini meliputi keadaan emosional dari karyawan untuk menggabungkan diri, menyesuaikan diri, dan berbaur langsung dalam organisasi.
- b. Komponen kontinuitas : yaitu komitmen yang di dasarkan pada penghargaan yang diharapkan karyawan untuk dapat tetap menjadi anggota organisasi karena dirinya merasa membutuhkan.
- c. Komponen normatif : seseorang menjadi anggota organisasi karena sebuah tanggungjawab dalam melakukan sesuatu kewajiban untuk tetap tinggal dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwasannya komitmen seseorang terhadap organisasi tidak muncul dalam seketika, melainkan muncul melalui beberapa tahap atau fase. Komitmen organisasi ditandai oleh suatu keinginan untuk memelihara keanggotaannya terlibat dalam bekerja dan menyesuaikan nilai-nilai pribadi dengan tujuan-tujuan serta kebijaksanaan.

4. Jenis – jenis Komitmen Karyawan

Jenis-jenis Komitmen Karyawan menurut Munandar (2004) terbagi atas tiga komponen, yaitu :

- a. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Pegawai dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.
- b. Komponen normatif merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban kepada pegawai untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi.
- c. Komponen *continuance* berarti komponen yang berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi.

Menurut Michaels dalam Budiharjo (2003), ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut:

- a. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan : menyenangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.
- b. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok : sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk

berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.

- c. Ciri-ciri komitmen pada organisasi antara lain : selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadinya, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemennya, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasinya, memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan ciri-ciri orang yang berkomitmen organisasi yaitu menyenangi pekerjaannya, sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadinya, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemennya, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih

baik, memiliki keyakinan bahwa organisasinya memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi

Berdasarkan uraian diatas pegawai dengan dasar organisasi tersebut disebabkan karena pegawai tersebut membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif ingin bergabung untuk menjadi anggota. Pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk berusaha dan mempunyai kewajiban terhadap organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi.

B. Kepribadian

1. Pengertian Kepribadian

Kepribadian merupakan terjemahan dari kata *personality*. Kata *personality* berasal dari bahasa latin *persona* yang artinya topeng yang digunakan aktor dalam pertunjukan, dalam pertunjukan tersebut aktor menyembunyikan kepribadiannya yang asli dan menampilkan diri sesuai dengan kepribadian topeng yang dipakai. Woodworth (Yusuf dan Juntika, 2007) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan “Kualitas total individu”. Dashiell (Yusuf dan Juntika, 2007) mendefinisikan sebagai “gambaran total tentang tingkah laku individu yang terorganisasi”.

Derlega dkk, 2005 mendefinisikan kepribadian sebagai “*the system of enduring, inner characteristic of individual that contributes to consistency in their thoughts, feelings, and behavior*” (kepribadian merupakan sistem yang relatif/stabil mengenai karakter internal individu yang memiliki kontribusi terhadap konsistensi dalam

fikiran, perasaan dan tingkah laku). Derlega menjelaskan tiga poin penting yang terkandung dalam pengertian kepribadian yaitu

- a. *Enduring* artinya kepribadian merupakan karakteristik individu berjalan lama, relatif stabil dalam rentang waktu yang lama, untuk menjelaskan kestabilan respon individu, para ahli membedakan antara istilah *Trait* dengan *state*, kalau *state* hanya sementara waktu, sedangkan *Trait* merupakan respon yang relatif stabil dan berjalan lama yang merupakan respon seseorang untuk mereaksi dalam berbagai kondisi. Maksudnya stabil bukan berarti kepribadian tidak bisa berubah, namun perubahan kepribadian biasanya nampak secara berangsur – angsur dalam rentang waktu yang lama
- b. Kepribadian *Inner* atau interpersonal. Ada dua faktor yang mempengaruhi bagaimana seseorang berfikir, merasa dan berperilaku yaitu yang pertama yang ada di luar individu, sedangkan faktor kedua adalah faktor dari dalam berupa atribut dan proses yang terjadi di dalam individu, jadi perilaku merupakan kombinasi dari 2 fungsi yakni diri dan lingkungan, dalam hal ini ahli psikologi kepribadian berpendapat bahwa faktor interpersonal memiliki peran yang lebih dalam pembentukan perilaku, mereka lebih fokus dalam mempelajari karakteristik dan proses interpersonal.
- c. Kepribadian menyangkut konsistensi dalam perilaku.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepribadian meliputi segala corak perilaku dan sifat yang khas dan dapat diperkirakan pada diri

seseorang, yang digunakan untuk bereaksi dan menyesuaikan diri terhadap rangsangan, sehingga corak tingkah lakunya itu merupakan satu kesatuan fungsional yang khas bagi individu itu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepribadian

Ada dua faktor utama yang mempengaruhi kepribadian seseorang, yaitu hereditas (*genetika*) dan lingkungan (*environment*).

a. Faktor Hereditas (*Genetika*)

Dalam hal ini dijelaskan bahwa seorang pribadi terbentuk dari kromosom orang tua yang di dalamnya terdapat gen yang membawa sifat – sifat fisik dan psikis seseorang yang menentukan potensi hereditasnya. Hal itu secara tidak langsung akan membentuk kepribadian seseorang. pengaruh langsung gen terhadap kepribadian seseorang meliputi; kualitas system syaraf, keseimbangan biokimia tubuh, dan struktur tubuh. Sedangkan pengaruh tidak langsung hereditas terhadap kepribadian adalah: Sebagai sumber bahan mentah kepribadian yaitu :

- 1) Fisik, hal ini meliputi susunan alat – alat perlengkapan badan yang bercirikan individual, daya tahan tubuh, juga habitus individu atau diartikan sebagai bentuk badan yang khas pada setiap manusia (Winkel, 2010).
- 2) Inteligensia, diartikan sebagai kemampuan untuk mencapai sebuah prestasi yang di dalamnya berpikir memegang peranan (Winkel, 2010)
- 3) Tempramen, diartikan sebagai sifat umum alam perasaan seseorang (Winkel, 2010).

Penelitian dengan metode sejarah (riwayat) keluarga, yang dilakukan oleh Galton (1870), yaitu dengan meneliti kejeniusan seseorang berkaitan dengan sejarah keturunan dalam keluarga. Dalam hal ini Galton melakukan penelitian terhadap keluarga (Keturunan) Kallikak. Namun hasil penelitian ini dipandang relative kecil sumbangsihnya terhadap pemahaman mengenai pengaruh hereditas terhadap kepribadian seseorang, apalagi di jaman seperti sekarang ini yang begitu maju secara teknologi.

b. Faktor Lingkungan (*Environment*)

Faktor lingkungan terdiri dari beberapa penentu seperti:

1. Keluarga

Keluarga dipandang sebagai penentu utama pembentukan kepribadian seseorang, karena: 1). Keluarga adalah kelompok sosial pertama bagi seorang anak, yang akan menjadi pusat indentifikasi anak, 2). Anak banyak menghabiskan waktu di lingkungan keluarga, 3). Anggota keluarga adalah “*significant people*” bagi pembentukan yang “selayaknya” memenuhi kebutuhan manusiawinya.

Menurut penelitian yang dilakukan Baldwin dkk (1945) tentang pengaruh pola asuh orang tua terhadap kepribadian anak, ditemukan baha pola asuh orang tua itu ada yang demokratis dan authoritarian. Orang tua demokratis ditandai dengan perilaku: menciptakan iklim kebebasan, respek terhadap anak, objektif, dan mnegambil keputusan secara rasional. Seorang anak yang berkembang dalam lingkungan keluarga yang demokratis cenderung akan lebih

aktif, lebih bersikap sosial, percaya diri, otentik, lebih memiliki keinginan di bidang intelektual, dan lebih konstruktif dibandingkan anak yang berkembang di lingkungan keluarga authoritarian. Sedangkan orang tua authoritarian, ditandai dengan perilaku sewenang – wenang dan diktatorial dalam mengasuh anak.

2. Kebudayaan

Kebudayaan juga mempengaruhi perkembangan kepribadian individu, secara sadar atau tidak, kebudayaan sekitar mempengaruhi kepribadian. Pola yang terjadi hampir sama dengan keluarga hanya saja ini sudah melibatkan orang lain diluar keluarga pokok dan juga meninjau adat istiadat setempat, norma aturan budaya, kebiasaan dan sebagainya. Seperti contoh : di Manado, orang makan dengan kaki diangkat ke atas kursi adalah sopan, namun sangat tidak sopan bagi orang Jawa. Seseorang harus mau dan mampu membuka diri untuk mempelajari semua itu sehingga tidak merasa terbebani ketika harus tinggal di lingkungan yang berbeda dengan lingkungan tinggal sebelumnya, yang akan berpengaruh bagi kepribadiannya.

3. Sekolah

Iklim emosional kelas: adalah sikap guru terhadap siswanya, guru bersikap otoriter dan tidak bisa menghargai siswa maka, memungkinkan siswa akan menjadi tegang, mudah marah, malas belajar dan mungkin saja melakukan sesuatu yang mengganggu ketertiban umum. Namun bila guru bersikap ramah, maka siswa pun

akan merasa nyaman di sekolah, bahagia, mau belajar, termotivasi dan mau menaati peraturan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kepribadian meliputi : faktor dari dalam yaitu pribadi seseorang itu sendiri dan faktor selanjutnya adalah lingkungan sekitar.

3. Karakteristik Kepribadian

Hurlock (2011) mengemukakan bahwa karakteristik kepribadian yang sehat ditandai dengan :

- a. Mampu menilai diri secara realistis artinya mampu menilai kelebihan dan kekurangan diri apa adanya.
- b. Mampu menilai situasi secara realistis. Artinya mampu menghadapi situasi yang dialami secara realistis dan mau menerima secara wajar, serta tidak bersifat perfeksionis.
- c. Mampu menilai prestasi yang diperoleh secara realistis, terhadap prestasi yang diperoleh seseorang tidak sombong, sedangkan bila gagal tidak mengalami frustrasi yang berlebihan namun malah bisa mersikap penuh harapan.
- d. Menerima tanggung jawab, mempunyai keyakinan dan mempunyai semangat untuk bisa menjalankan tugas dan mengatasi masalah dengan baik.
- e. Kemandirian.
- f. Dapat mengontrol emosi.
- g. Berorientasi tujuan.
- h. Berorientasi keluar.

- i. Penerimaan sosial.
- j. Memiliki filsafat hidup.
- k. Kebahagiaan.

Sedangkan kepribadian yang kurang sehat ditandai dengan karakteristik :

- a. Mudah marah.
- b. Menunjukkan kekhawatiran dan kecemasan.
- c. Sering merasa tertekan.
- d. Bersikap kejam atau suka mengganggu orang yang lebih muda dan mengganggu hewan.
- e. Tidak mampu menghindari perilaku yang menyimpang.
- f. Terbiasa berbohong.
- g. Hiperaktif.
- h. Memusuhi semua bentuk otoritas.
- i. Senang mengkritik dan mencemooh orang lain.
- j. Sulit tidur.
- k. Kurang bertanggung jawab.
- l. Sering pusing kepala (meskipun penyebabnya bukan bersifat organik).
- m. Kurang memiliki kesadaran untuk menaati ajaran agama.
- n. Bersikap premis dalam menghadapi kehidupan.
- o. Kurang bergairah dalam menghadapi kehidupan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan karakteristik kepribadian tersusun dari dorongan yang membentuk sikap individu.

4. Tipe Kepribadian

Friedman dan Rosenman membedakan tipe kepribadian menjadi 2 (dua), yaitu (Robbins, 2006):

a. Tipe Kepribadian A

Ciri-ciri orang yang memiliki tipe kepribadian A:

- 1) Selalu bergerak, berjalan dan makan dengan cepat.
- 2) Merasa tidak sabar dengan nilai di mana kebanyakan kejadian terjadi.
- 3) Berjuang untuk berpikir atau melakukan dua hal atau lebih secara terus menerus.
- 4) Tidak dapat mengatasi waktu untuk bersantai.
- 5) Terobsesi dengan angka-angka, kesuksesan diukur dengan cara seberapa banyak hasil yang telah dicapai

Orang-orang pada tipe A dianggap lebih memiliki kecenderungan untuk mengalami tingkat stres yang lebih tinggi, sebab mereka menempatkan diri mereka sendiri pada suatu tekanan waktu dengan menciptakan suatu batas waktu tertentu untuk kehidupan mereka. Hasilnya kepribadian ini menghasilkan beberapa karakteristik perilaku tertentu. Sebagai contoh: orang-orang tipe A adalah pekerja cepat, mereka lebih mementingkan kuantitas daripada kualitas. Dalam posisi manajerial, orang-orang tipe A memperlihatkan daya saing mereka dengan cara

memiliki waktu kerja yang panjang, dan seringkali membuat keputusan yang terbatas, sebab orang-orang ini kurang memiliki kreativitas.

b. Tipe Kepribadian B

Ciri- ciri dari orang tipe B (Robbins, 2006):

- 1) Tidak pernah merasa tertekan dengan perasaan terburu-buru karena keterbatasan waktu, dengan ketidaksabaran yang selalu menyertai.
- 2) Merasa tidak perlu memperlihatkan atau mendiskusikan keberhasilan mereka kecuali dalam keadaan yang terpaksa, karena adanya permintaan dari situasi yang ada.
- 3) Bermain untuk bersenang-senang dan bersantai, dibandingkan memperlihatkan superioritas mereka dengan pengorbanan yang seperti apapun.
- 4) Dapat bersantai tanpa merasa bersalah.

Menurut Hurlock (2011), orang-orang yang mempunyai tipe keribadian A yaitu

- a. Memperlihatkan kecenderungan agresif
- b. Cepat bosan
- c. Bicara
- d. Berjalan dengan cepat
- e. Mempunyai persaingan yang tinggi, suka menyela pembicaraan orang lain yang ambisius.

Sedangkan tipe kepribadian B menunjukkan karekteristik sebagai berikut :

- a. Bersikap tenang
- b. Santai
- c. Tidak terlalu memaksa diri dalam bekerja
- d. Tidak suka bersaing dan lebih bisa memahami orang lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tipe kepribadian adalah suatu jenis kepribadian individu yang dikelompokkan menjadi dua tipe yaitu tipe a dan tipe b.

D. Perbedaan Komitmen Karyawan ditinjau dari Tipe Kepribadian

Menurut Kreitner and Kinicky (2003) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasinya dan tertarik dengan tujuan-tujuannya. Adanya komitmen akan membuat karyawan mendukung semua kegiatan perusahaan secara aktif, sehingga karyawan akan bekerja lebih produktif dan bukan pula sekedar menjalankan tugas (*do the define jobs*), melainkan *go the extra miles beyond the call of duties* (melampaui panggilan tugas yang diberikan). Hal ini merupakan, salah satu suatu konsep yang mencari sifat kecintaan (*attachement*) yang dibentuk oleh individu terhadap pekerjaan organisasi mereka (Robinson, 2005).

Ferris dan Aranya (dalam Trisningsih, 2003) menyatakan bahwa komitmen organisasi menyangkut tiga sikap, yaitu rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi. Rasa kesetiaan dalam komitmen organisasi ini bukan hanya sebagai

kesetiaan fisik (keberadaan dalam perusahaan), tapi juga pikiran, perhatian serta dedikasi tercurah untuk perusahaan. Komitmen karyawan diperlukan oleh perusahaan dan merupakan faktor penting dalam rangka mempertahankan kinerja perusahaan.

Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya perusahaan, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada perusahaan. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam perusahaan tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Kepribadian merupakan terjemahan dari kata *personality*. Kata *personality* berasal dari bahasa latin *persona* yang artinya topeng yang digunakan aktor dalam pertunjukan, dalam pertunjukan tersebut aktor menyembunyikan kepribadiannya yang asli dan menampilkan diri sesuai dengan kepribadian topeng yang dipakai. Woodworth (Yusuf dan Juntika, 2007) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan “Kualitas total individu”. Dashiell (Yusuf dan Juntika, 2007) mendefinisikan sebagai “gambaran total tentang tingkah laku individu yang terorganisasi”.

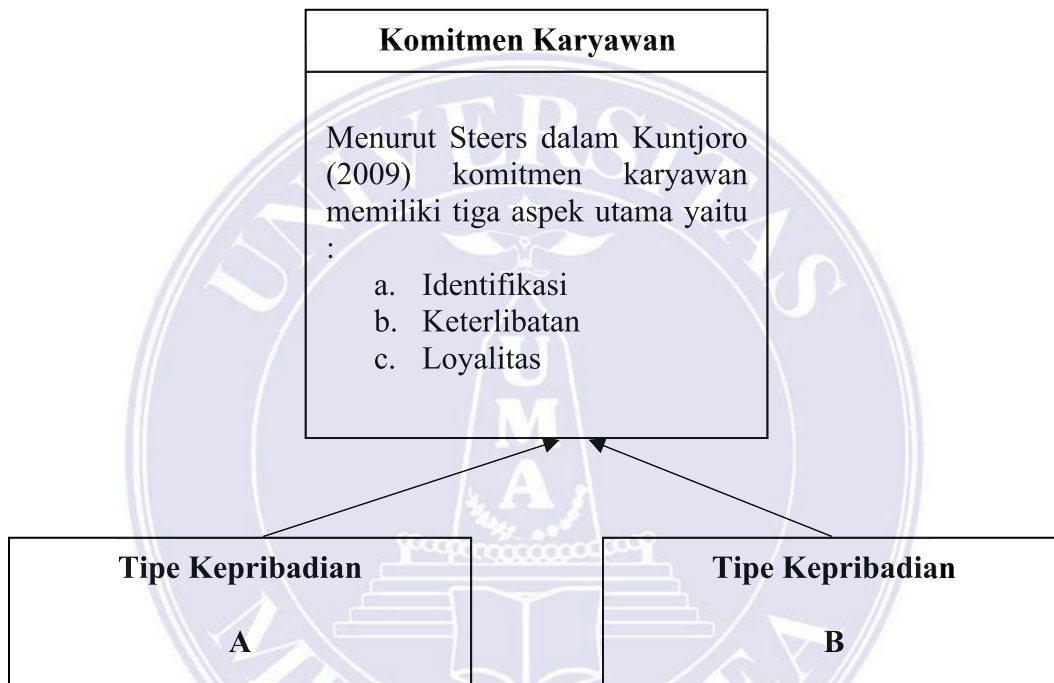
Derlega dkk, 2005 mendefinisikan kepribadian sebagai “*the system of enduring, inner characteristic of individual that contributes to consistency in their*

thoughts, feelings, and behavior” (kepribadian merupakan sistem yang relatif/stabil mengenai karakter internal individu yang memiliki kontribusi terhadap konsistensi dalam pikiran, perasaan dan tingkah laku).

Sebuah komitmen itu sangat penting dimiliki oleh semua karyawan. Karena sangat pentingnya komitmen organisasi itu, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan kerja. Komitmen organisasi juga menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya, karena komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Salah satu faktor terpenting yang dapat mempengaruhi komitmen adalah kepribadian individu itu sendiri, karena kepribadian itu akan mempengaruhi komitmen seseorang, dan itu akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari tipe kepribadian. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi dan sekaligus dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Matahari Departement Store Cab. Pasar Besar Malang yang berjumlah 127 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala. Ada dua skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala tipe kepribadian dan skala komitmen organisasi. Adapun metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji-t. Hasil analisa menunjukkan $t = 2,141$; $p = 0,034$ yang artinya ada perbedaan yang signifikan antara karyawan yang memiliki kepribadian tipe A dengan karyawan yang memiliki kepribadian tipe B. Dapat disimpulkan juga bahwa

karyawan yang memiliki kepribadian tipe A ($X_a = 68,86$) memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang memiliki kepribadian tipe B ($X_b = 65,78$) (Ratna, 2013).

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada perbedaan komitmen karyawan ditinjau dari tipe kepribadian. Diasumsikan bahwa karyawan yang tipe kepribadian A memiliki komitmen lebih tinggi dibandingkan karyawan yang memiliki tipe kepribadian B.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2009) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian. Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian uji beda bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian uji beda ataupun uji komparasi yaitu untuk melihat apakah ada perbedaan antara variabel yang diteliti (Sugiyono,2003).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2008) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel-variabel yang akan diteliti dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Variabel terikat (*Dependent Variabel*) dalam penelitian ini adalah Komitmen Karyawan, yang disimbolkan dengan (Y).
2. Variabel bebas (*Independent Variabel*) dalam penelitian ini adalah Tipe Kepribadian, yang disimbolkan dengan (X).

C. Defenisi Operasional Variabel

Azwar (2003) mengemukakan bahwa definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Definisi operasional variabel penelitian merupakan batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian, yang secara konkrit berhubungan dengan realisasi yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian. Adapun definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan kemauan untuk mengerahkan upaya yang tinggi untuk kepentingan perusahaan, serta kepercayaan dalam menerima nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Data ini diungkap dengan skala komitmen karyawan yang terdiri dari tiga aspek menurut Steers (dalam, Kuntjoro, 2009) yaitu: identifikasi, keterlibatan, loyalitas.

2. Kepribadian

Kepribadian adalah suatu bentuk gambaran perilaku seseorang yang dibedakan menjadi dua tipe dan terwujud dalam kehidupannya sehari-hari. Dalam penelitian ini yang ingin dilihat adalah tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B. Kepribadian dalam penelitian ini dibedakan berdasarkan ciri dari masing-masing tipe kepribadian.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Hadi (2004) menyatakan bahwa populasi adalah individu yang biasa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Sedangkan menurut Arikunto (2006) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Adapun populasi adalah karyawan yang berjumlah 98 Orang Karyawan PT. Mobil Iklan Indonesia (MAds).

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2003) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menyadari luasnya keseluruhan populasi dan keterbatasan yang dimiliki peneliti maka subjek penelitian yang dipilih adalah sebagian dari keseluruhan populasi yang dinamakan sampel.

Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 98 Orang karyawan

3. Teknik Pengambilan Sampel

Untuk menentukan sampel maka diperlukan teknik sampling. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono,2003).

Pengambilan sampelnya menggunakan teknik total sampling, dimana yang dapat diartikan menurut Supranto (1998) pengambilan sampel secara keseluruhan dari jumlah populasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah instrumen yang berupa skala psikologi yang mengacu pada skala likert. Pernyataan skala likert mengandung dua sifat, yaitu *favourable* (mendukung pernyataan) dan *unfavourable* (tidak mendukung pernyataan).

Skala komitmen karyawan disusun dengan 4 alternatif jawaban, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4. Uraian diatas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Penilaian Item Komitmen Karyawan

Favorable	Nilai	Unfavorable	Nilai
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

Skala tipe kepribadian disusun berdasarkan Friedman dan Rosenman membedakan tipe kepribadian menjadi 2 (dua), yaitu (Robbins, 2006):

a. Tipe Kepribadian A

Ciri-ciri orang yang memiliki tipe kepribadian A:

- 1) Selalu bergerak, berjalan dan makan dengan cepat.
- 2) Merasa tidak sabar dengan nilai di mana kebanyakan kejadian terjadi.

- 3) Berjuang untuk berpikir atau melakukan dua hal atau lebih secara terus menerus.
- 4) Tidak dapat mengatasi waktu untuk bersantai.
- 5) Terobsesi dengan angka-angka, kesuksesan diukur dengan cara seberapa banyak hasil yang telah dicapai

Orang-orang pada tipe A dianggap lebih memiliki kecenderungan untuk mengalami tingkat stres yang lebih tinggi, sebab mereka menempatkan diri mereka sendiri pada suatu tekanan waktu dengan menciptakan suatu batas waktu tertentu untuk kehidupan mereka. Hasilnya kepribadian ini menghasilkan beberapa karakteristik perilaku tertentu. Sebagai contoh: orang-orang tipe A adalah pekerja cepat, mereka lebih mementingkan kuantitas daripada kualitas. Dalam posisi manajerial, orang-orang tipe A memperlihatkan daya saing mereka dengan cara memiliki waktu kerja yang panjang, dan seringkali membuat keputusan yang terbatas, sebab orang-orang ini kurang memiliki kreativitas.

c. Tipe Kepribadian B

Kebalikan dari orang berkepribadian A adalah tipe kepribadian B. Ciri- ciri dari orang tipe B (Robbins, 2006):

- 1) Tidak pernah merasa tertekan dengan perasaan terburu-buru karena keterbatasan waktu, dengan ketidaksabaran yang selalu menyertai.
- 2) Merasa tidak perlu memperlihatkan atau mendiskusikan keberhasilan mereka kecuali dalam keadaan yang terpaksa, karena adanya permintaan dari situasi yang ada.

- 3) Bermain untuk bersenang-senang dan bersantai, dibandingkan memperlihatkan superioritas mereka dengan pengorbanan yang seperti apapun.
- 4) Dapat bersantai tanpa merasa bersalah.

Skala ini mencakup pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* adalah pernyataan yang berisi konsep berperilaku yang sesuai atau mendukung atribut yang diukur, sedangkan *unfavorable* adalah pernyataan yang berisi konsep perilaku yang dikehendaki oleh indikator berperilakuaannya (Azwar, 2007). Peneliti menggunakan jenis skala *Likert*, (dikarenakan Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang, dengan menyajikan empat jawaban alternative, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Pemberian skor pada masing-masing aitem baik untuk aitem *favorable* maupun *unfavorable* dengan cara memberikan nilai 1 sampai dengan 4. Untuk aitem *favorable* jawaban Sangat Sesuai (SS) diberi nilai 4, Sesuai (S) diberi nilai 3, Tidak Sesuai (TS) diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi nilai 1. Aitem *unfavorable*, pemberian nilainya sama seperti pada nilai aitem *favorable*, namun berlaku nilai sebaliknya, yaitu untuk jawaban Sangat Sesuai (SS) diberi nilai 1, Sesuai (S) diberi nilai 2, Tidak Sesuai (TS) diberi nilai 3, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi nilai 4.

Sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas alat ukur :

1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Oleh karena itu, suatu instrumen yang valid akan mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan karena instrumen yang menghasilkan data yang tidak sesuai dengan tujuan pengukuran akan menghasilkan validitas yang rendah (Arikunto, 2006).

Untuk mengetahui validitas angket maka peneliti menggunakan teknik statistik korelasi *Product Moment* dengan rumus angka kasar yang dikemukakan Pearson (dalam Azwar, 2013), yakni sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan subjek tiap item

$\sum y$ = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor y

N = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r product moment Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikoreksinya dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal

ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 1990). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula Whole.

$$r. bt = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{\{(SD_x)^2 + (SD_y) - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)\}}}$$

Keterangan :

$r. bt$ = Koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan part whole

$r. xy$ = Koefisien korelasi sebelum dikoreksi

$SD. y$ = Standart deviasi total

$SD. x$ = Standart deviasi butir

Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap Valid. Jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid), dan sebaliknya jika r hitung $\leq r$ table maka intrumen atau item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajekan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang di ukur memang belum berubah (Azwar, 1997). Skor yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut :

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - S1^2 = S2^2}{SX^2} \right]$$

Keterangan :

$S1^2$ dan $S2^2$ = Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2

Sx^2 = Varians skor skala.

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai rxx mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.700 .

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis *T-test*. Adapun rumus dan rancangan Analisis *t-test* adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_0}{s/\sqrt{n}}$$

Keterangan :

t : t hitung

\bar{X} : rata-rata sampel

μ_0 : rata-rata spesifik atau rata-rata tertentu (yang menjadi perbandingan)

s : standart deviasi sampel

n : jumlah sampel.

BAB V

SIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Ada perbedaan komitmen karyawan ditinjau dari tipe kepribadian. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan memiliki signifikansi $0,000 < 0,050$, hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $0,050$.
2. Dengan demikian maka hipotesis yang berbunyi ada perbedaan komitmen karyawan ditinjau dari tipe kepribadian dinyatakan diterima
3. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja karyawan dengan tipe A tergolong tinggi, sebab nilai rata-rata hipotetik 60 lebih kecil dari nilai rata-rata empiric 68,32. Selanjutnya komitmen kerja karyawan tipe B tergolong rendah sebab nilai rata-rata hipotetik 60 lebih besar dari nilai rata-rata empiric 47,28.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat bahwa komitmen kerja karyawan dengan tipe b tergolong rendah maka disarankan untuk dapat menggali kemampuan, keterampilan yang dimiliki masing-masing anggota agar mampu meningkatkan kematangan karir dan menyelesaikan tugas secara maksimal. Karyawan diharapkan memiliki keterikatan terhadap perusahaan.

2. Saran Buat Perusahaan

Menyadari bahwa hubungan antara organisasi dengan sumber daya manusia sangatlah penting, maka disarankan agar pihak perusahaan mampu memberikan rewards kepada karyawan serta dukungan, motivasi, menyediakan fasilitas, memberikan pelatihan untuk karyawan agar mampu membentuk komitmen kerja yang baik dengan kualitas kerja yang lebih maksimal.

3. Saran Buat Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperbaiki metode yang berhubungan dengan sampel seperti: mempertimbangkan sampel berdasarkan pendidikan, usia serta masa jabatan yang baru dan melihat faktor lain dalam mempengaruhi komitmen karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, 1990. *Psikologi Sosial* (Edisi Revisi). Semarang : Rineka Cipta
- Allan N.J and Meyer J.P (2000). Measurement of Antecedents of Affective Continuance and Normative Commitment to Organizational Commitment. *Journal of Occupational Psychology* : 63:1-8.
- A. Juntika, Nurihsan, Yusuf, Syamsu, 2010, *Landasan Bimbingan dan Konseling*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Amriany Prabu 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* PT RemajaRosda Karya.
- Angelova, Biljana and J. Zekiri. 2004. "Measuring Customer Satisfaction with Service Quality Using American Customer Satisfaction Model (ACSI Model)". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. October 2011, Vol. 1, No. 3.
- Anoraga, P. 2006. *Psikologi Kerja Jakarta* : Rineka Cipta
- Arikanto, Suharsimi, (2010), *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Penerbit cipta.
- As'ad, Muhammad. 1987. *Psikologi Industri*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: Penerbit Lyberty.
- Azwar, Saifuddin. 2008. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bimo Walgito. 2001. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset
- Budiharjo, Kadarwati, (2003). *Metodologi dan Metode Penelitian Eksperimental*. Yogyakarta: Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah V.
- Budiharjo, Andreas (2011). *Organisasi : Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Jakarta : Prasetya Mulya Publishing.
- Budiono, A. Hariyati. 2011. *Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan Kerja*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Crowder, L.V. 2006. *Plant Genetics*. Penj. L. Kusdiarti. Penerbit Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Davis, K., (2002), *Fundamental Organization Behaviour*, Jakarta :Diterjemahkan Agus Dharma, Penerbit Erlangga.

- Derlega, V., & John H. Berg. (1987). *Self Disclosure : Theory, Research. And Therapy*. Ner York: Plenum Press, Inc.
- Derlega, V. (1993). *Communication, Intimacy, and Close Relationship*. Florida: Academic Press, Inc.
- Derlega, V. J., Kathryn Green., Et al. (2006). *Privacy and Disclosure of HIV in Interpersonal Relationships*. London : Lawrence Erlbaum Associated, Inc.
- Dewanto, R. (2008). Perbedaan Tingkat Komitmen Organisasi Pegawai Tetap Dengan Pegawai Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Cabang Klaten. (Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma ,Yogyakarta)
- Doelhadi, E.M. (2001). *Kerja Dalam Dimensi Tinjauan Psikologi*. Insane. Vol,3,no.1,hal.27-40.
- Gibson. 1992. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Gibson. 1996. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- _____ 2006. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Greenberg, J. and Baron, R.A., 1997, Behaviour in Organisations, 6th Edition, New Jersey, Prentice-Hall International
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PenerbitAstabrata Bali, Denpasar
- Handoko, Hani T.. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan, Malayu,(2004)*Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta :PT Bumi Aksara,*
- Hurlock, Elizabeth B. (2011). *Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta : Erlangga.
- Kasmir, 2001,*Manajemen Perbankan Cetakan Kedua*, PT Raja Grafindo Persuda, Jakarta
- Kartono, Kartini, (2002). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali Press.
- Hasibuan (2007) . *Manajemen Sumber Daya Manusia, Daar dan Keberhasilan*. CU. Haji Masagung Jakarta.

- J Supranto, 1998, Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi, AMP YPKM: Yogyakarta.
- Kingkin. "Pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi profesi guruterhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen", <http://mm.unsoed.ac.id/id/content/pengaruh-motivasiberprestasi-dan-kompetensi-profesi-guru-terhadap-kinerja-guru-smp-negeri>. (diakses 3 September 2011).
- Kreitner, Robert, and Kinicki, Angelo, (2003), Perilaku Organisasi, Dalam: Early Suandy (penterjemah), Jakarta: Salemba Empat.
- Kuntjoro, S. 2009. Komitmen Organisasi. Diakses dari http://www.e-psikologi.com/epsi/industri_detail.asp?id=558, pada tanggal 25-05-2011.
- Lestari ,E.D.2007. Analisis Daya Saing, Indonesia. Bogor:Penerbit ITB
- Manulang, (2002). Manajemen Personalia, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- McKenna, E dan Nich, B., 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Press. Yogyakarta.
- Meyer, J.P, and Smith C.A(1993). Commitment Organizational and Occupations :Extension and Tes of Three Component Conceptualization.Journal of Applied Psychology.78:538-55.
- _____, J.P, (1997). Commitment Organizational and Occupations :Extension and Tes of Three Component Conceptualization.Journal of Applied Psychology.
- Munandar,dkk, 2004. Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Oktaviani, D. 2009. Pengaruh Media Tanam Dan Asal Bahan Stek Terhadap Keberhasilan Stek Basal Daun Mahkota Nenas (*Ananas comosus* (L.) Merr.). Skripsi. Fakultas Pertanian. Institut Pertanian Bogor .
- Porter, Michael E., 2002, Strategi Bersaing Teknis Menganalisis Industri dan Pesaing, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Rivai, Dh. (2003), Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. Yogyakarta:Kansius.

Robbins, SP. 2001. Organization Behavior : Concept, Consensus, dan Application, Prentice Hall. Ind. Inc.

Robbins SP, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.

Setiawati dan Zulkaida.(2007). Perbedaan Komitmen Kerja Berdasarkan Orientasi Peran Gender Pada Karyawan di Bidang Kerja Non Tradisional. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.

Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.

Steers, R. M., dan Porter, L. W., 1983. Motivation and work behavior. Edisi 3. United States : McGraw-Hill Book Company.

Sugiyono, Prof., Dr., 2003, Metode Penelitian, Cetakan Ke-6, Bandung, CV. Alfa Beta

Triatna,Cepi. 2015. Perilaku Organisasi. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

Trisnaningsih, Sri. 2003. Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Intervening. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol 6. No 2. Mei 2003. hal 199-216.



LAMPIRAN A
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

RELIABILITY

Reliability

Notes

Output Created		30-JUL-2020 17:38:44
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	98
Missing Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing Value	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY
		/VARIABLES=aitem_1
		aitem_2 aitem_3 aitem_4
		aitem_5 aitem_6 aitem_7
		aitem_8 aitem_9 aitem_10
		aitem_11 aitem_12 aitem_13
		aitem_14 aitem_15 aitem_16
		aitem_17 aitem_18 aitem_19
		aitem_20 aitem_21 aitem_22
		aitem_23 aitem_24
Resources		/SCALE('Komitmen Karyawan') ALL
		/MODEL=ALPHA
		/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
		/SUMMARY=TOTAL.
	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: Komitmen Karyawan
Case Processing Summary

		N	%
Valid		98	100,0
Cases Excluded ^a		0	,0
Total		98	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,930	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,50	,853	98
aitem_2	2,56	,874	98
aitem_3	2,53	,910	98
aitem_4	2,51	,911	98
aitem_5	2,46	,839	98
aitem_6	2,47	,876	98
aitem_7	2,50	,840	98
aitem_8	2,52	,852	98
aitem_9	2,62	,844	98
aitem_10	2,54	,852	98
aitem_11	2,53	,910	98
aitem_12	2,52	,876	98
aitem_13	2,56	,850	98
aitem_14	2,51	,803	98
aitem_15	2,49	,790	98
aitem_16	2,47	,827	98
aitem_17	2,49	,852	98
aitem_18	2,57	,849	98
aitem_19	2,46	,910	98
aitem_20	2,48	,888	98
aitem_21	2,49	,803	98
aitem_22	2,44	,774	98
aitem_23	2,37	,830	98
aitem_24	2,36	,828	98

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	57,45	148,353	,578	,928
aitem_2	57,39	147,621	,598	,927
aitem_3	57,42	145,400	,676	,926
aitem_4	57,44	148,001	,553	,928
aitem_5	57,49	149,840	,513	,929
aitem_6	57,48	148,623	,547	,928
aitem_7	57,45	147,384	,637	,927
aitem_8	57,43	147,856	,603	,927
aitem_9	57,33	149,645	,520	,929
aitem_10	57,41	147,275	,633	,927
aitem_11	57,42	146,246	,636	,927
aitem_12	57,43	147,938	,581	,928
aitem_13	57,39	147,580	,618	,927
aitem_14	57,44	149,218	,572	,928
aitem_15	57,46	149,426	,571	,928
aitem_16	57,48	148,871	,571	,928
aitem_17	57,46	148,931	,549	,928
aitem_18	57,38	147,681	,614	,927
aitem_19	57,49	147,964	,555	,928
aitem_20	57,47	148,726	,534	,928
aitem_21	57,46	149,426	,561	,928
aitem_22	57,51	148,850	,616	,927
aitem_23	57,58	148,205	,603	,927
aitem_24	57,59	152,141	,404	,930

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
59,95	161,080	12,692	24



LAMPIRAN B
UJI NORMALITAS

NPar Tests

Notes

Output Created		30-JUL-2020 17:41:47
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	98
Missing Handling	Definition of Missing Value	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Komitmen Karyawan	98	59,95	12,692	36	86

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Karyawan
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	59,95
	Std. Deviation	12,692
	Absolute	,125
Most Extreme Differences	Positive	,112
	Negative	-,125
	Kolmogorov-Smirnov Z	1,236
Asymp. Sig. (2-tailed)		,094

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN C
UJI HOMOGENITAS DAN HIPOTESIS

Oneway

Notes

Output Created		30-JUL-2020 17:42:57
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	98
Missing Handling	Definition of Missing Value	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
		ONEWAY y BY x /STATISTICS
Syntax		DESCRIPTIVES HOMOGENEITY /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet1]

Descriptives

Komitmen Karyawan

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
Type A	59	68,32	6,979	,909	66,50	70,14
Type B	39	47,28	7,957	1,274	44,70	49,86
Total	98	59,95	12,692	1,282	57,40	62,49

Descriptives

Komitmen Karyawan

	Minimum	Maximum
Type A	53	86
Type B	36	69
Total	36	86

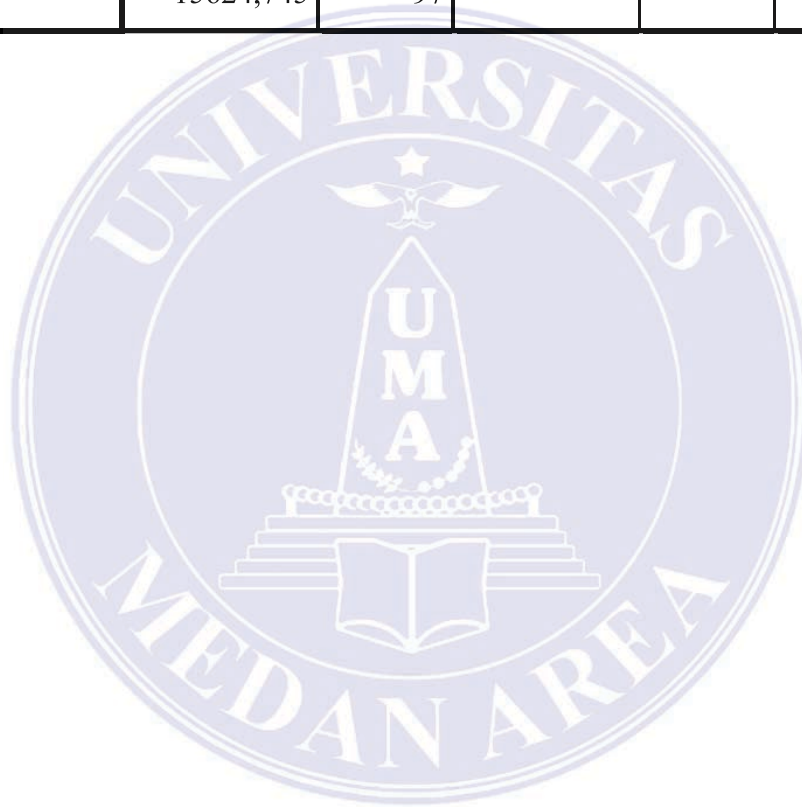
Test of Homogeneity of Variances

Komitmen Karyawan

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,891	1	96	,348

ANOVA**Komitmen Karyawan**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	10393,966	1	10393,966	190,759	,000
Within Groups	5230,779	96	54,487		
Total	15624,745	97			





LAMPIRAN D
ALAT UKUR PENELITIAN

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Masa kerja :

Petunjuk Pengisian Skala

Skala ini digunakan untuk mengukur komitmen anda terhadap organisasi untuk itu diharapkan anda mengisinya secara benar. Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

- SS : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
 S : Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
 TS : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
 STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar jawaban yang tersedia.

Contoh : Saya cepat merasa lelah

SS S TS STS

Tanda ceklis (√) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mempunyai kemampuan untuk membuat perusahaan tempat saya bekerja lebih maju				
2.	Saya tidak memahami apa saja yang menjadi tanggung jawab saya terhadap perusahaan tempat saya bekerja				
3.	Saya sering berpartisipasi didalam aktivitas kerja seperti acara rapat atau pelatihan diperusahaan tempat saya bekerja				
4.	Saya sering absen dari pekerjaan tanpa memberi kabar kepada pihak perusahaan				
5.	Perusahaan tempat saya bekerja membuat saya yakin untuk terus berkarir				
6.	Saya tidak mampu berkomunikasi dengan baik terhadap pimpinan perusahaan				
7.	Saya merasa menjadi bagian penting dalam perusahaan ini				
8.	Saya tidak mempunyai kemampuan untuk membuat perusahaan tempat saya bekerja lebih maju.				
9.	Setelah selesai bekerja saya akan merapikan meja kerja agar bisa nyaman dalam bekerja				
10.	Dalam mencari nasabah saya tidak bisa bekerja sama dengan rekan kerja saya.				
11.	Setiap diundang, saya selalu hadir mengikuti acara yang diadakan dikantor.				
12.	Saya tidak percaya perusahaan tempat saya bekerja dapat bersaing dengan perusahaan lain				
13.	Lingkungan kerja di perusahaan ini membuat saya nyaman bekerja disini				
14.	Perusahaan tempat saya bekerja tidak membuat saya yakin untuk terus berkarir				
15.	Saya selalu merapikan alat-alat yang telah saya				

	gunakan				
16.	Dalam aktivitas kerja seperti seminar tidak sering berpartisipasi.				
17.	Saya bisa menyesuaikan kemampuan saya dalam mencapai target yang memuaskan saya dalam bekerja.				
18.	Saya keberatan apabila mendapat tugas lembur dihari libur.				
19.	Saya keberatan apabila mendapat tugas lembur dihari libur.				
20.	Saya tidak memahami manfaat dari pekerjaan saya				
21.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya dikantor setelah itu saya akan kembali kerumah.				
22.	Jika waktu istirahat tiba, saya tidak mau diganggu dengan urusan perusahaan.				
23.	Seluruh kemampuan yang saya miliki, saya sumbangkan untuk kemajuan perusahaan ini.				
24.	Kepentingan pribadi saya lebih utama daripada pekerjaan saya.				

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	TOTAL	KATEGORI	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	TIPE A	A 1
2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	TIPE A	B 2
3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	TIPE A	
4	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	TIPE A	Kriteria skor: Karyawan dengan total skor < 21 tergolong tipe A
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	TIPE A	Karyawan dengan total skor > 21 tergolong tipe B
6	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	TIPE A	
7	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	TIPE A	
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	TIPE A	
9	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	TIPE A	
10	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	TIPE A	
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	TIPE A	
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	TIPE A	
13	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	TIPE A	
14	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	TIPE A	
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	TIPE A	
16	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	TIPE A	
17	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	TIPE A	
18	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	18	TIPE A	
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	TIPE A	
20	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	TIPE A	
21	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	TIPE A	
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	TIPE A	
23	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	TIPE A	

24	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	TIPE A
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	TIPE A
26	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	TIPE A
27	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	TIPE A
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	TIPE A
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	TIPE A
30	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	TIPE A
31	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	TIPE A
32	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	19	TIPE A
33	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	19	TIPE A
34	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	19	TIPE A
35	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18	TIPE A
36	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	TIPE A
37	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	TIPE A
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	TIPE A
39	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	TIPE A
40	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	TIPE A
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	TIPE A
42	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	TIPE A
43	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	TIPE A
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	TIPE A
45	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	TIPE A
46	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	TIPE A
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	TIPE A
48	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	TIPE A

49	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	TIPE A
50	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	TIPE A
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	TIPE A
52	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	TIPE A
53	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	TIPE A
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	TIPE A
55	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	TIPE A
56	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	TIPE A
57	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	TIPE A
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	TIPE A
59	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	TIPE A
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	TIPE B
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	TIPE B
62	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	18	TIPE B
63	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	TIPE B
64	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	28	TIPE B
65	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	30	TIPE B
66	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31	TIPE B
67	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	TIPE B
68	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	26	TIPE B
69	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	TIPE B
70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	TIPE B
71	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31	TIPE B
72	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	28	TIPE B
73	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	25	TIPE B

74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	30	TIPE B
75	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	29	TIPE B
76	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	27	TIPE B
77	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	24	TIPE B
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	31	TIPE B
79	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	29	TIPE B
80	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	28	TIPE B
81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	TIPE B
82	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	20	TIPE B
83	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	19	TIPE B
84	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	26	TIPE B
85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	TIPE B
86	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	30	TIPE B
87	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	24	TIPE B
88	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	24	TIPE B
89	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	26	TIPE B
90	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27	TIPE B
91	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	23	TIPE B
92	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	25	TIPE B
93	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	26	TIPE B
94	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	TIPE B
95	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	22	TIPE B
96	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	25	TIPE B
97	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	24	TIPE B
98	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	TIPE B



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)21/12/21



LAMPIRAN E
SURAT PENELITIAN