

**HUBUNGAN ANTARA TIPE KEPERIBADIAN EKSTROVERT DENGAN
KOMITMEN KERJA KARYAWAN DI PT PEMBANGKIT JAWA BALI
SERVICE (PLTA) ASAHAN**

SKRIPSI

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

OLEH:

DIMAS AQILATUL MIZASA

15.860.0264



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2021

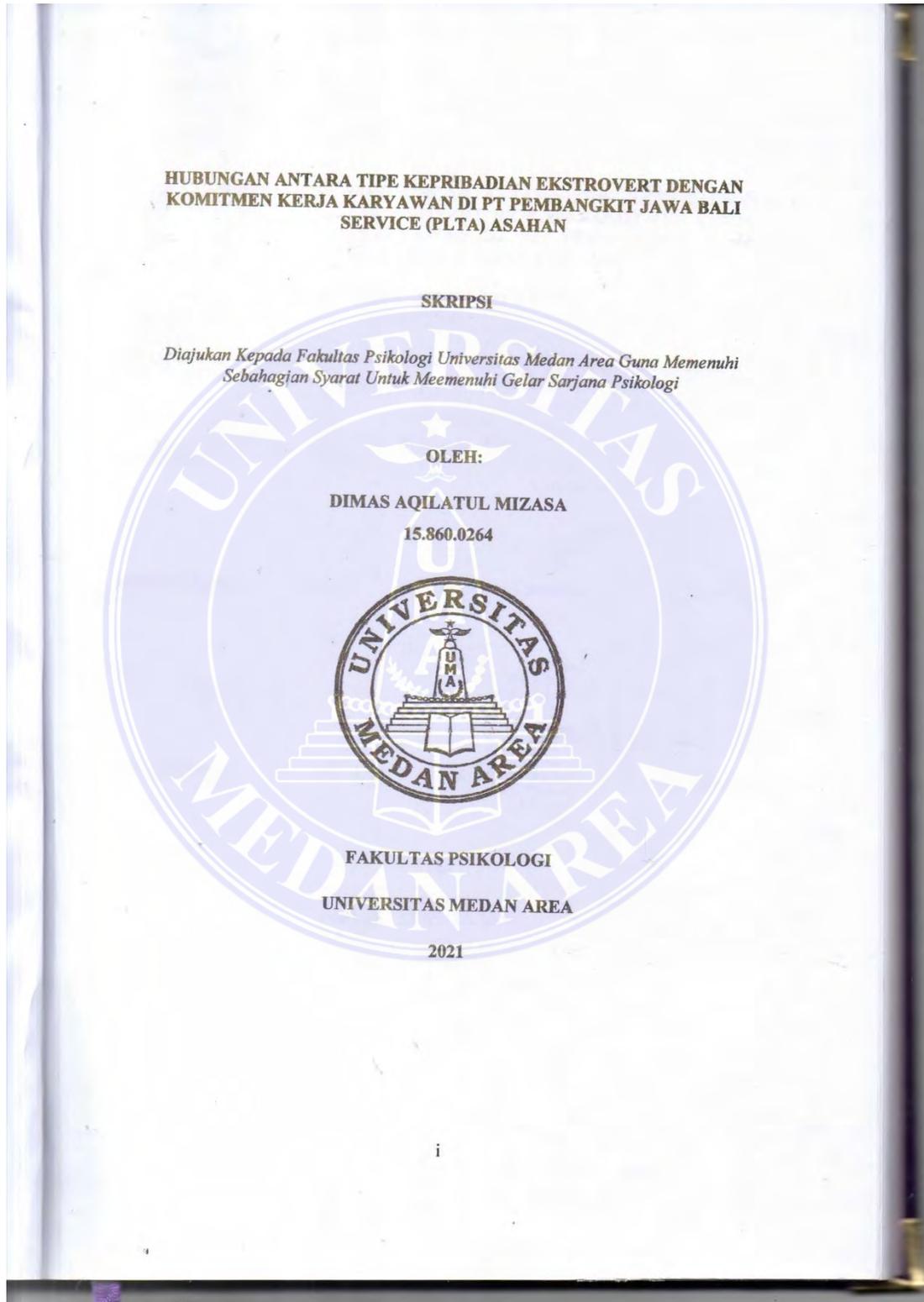
UNIVERSITAS MEDAN AREA

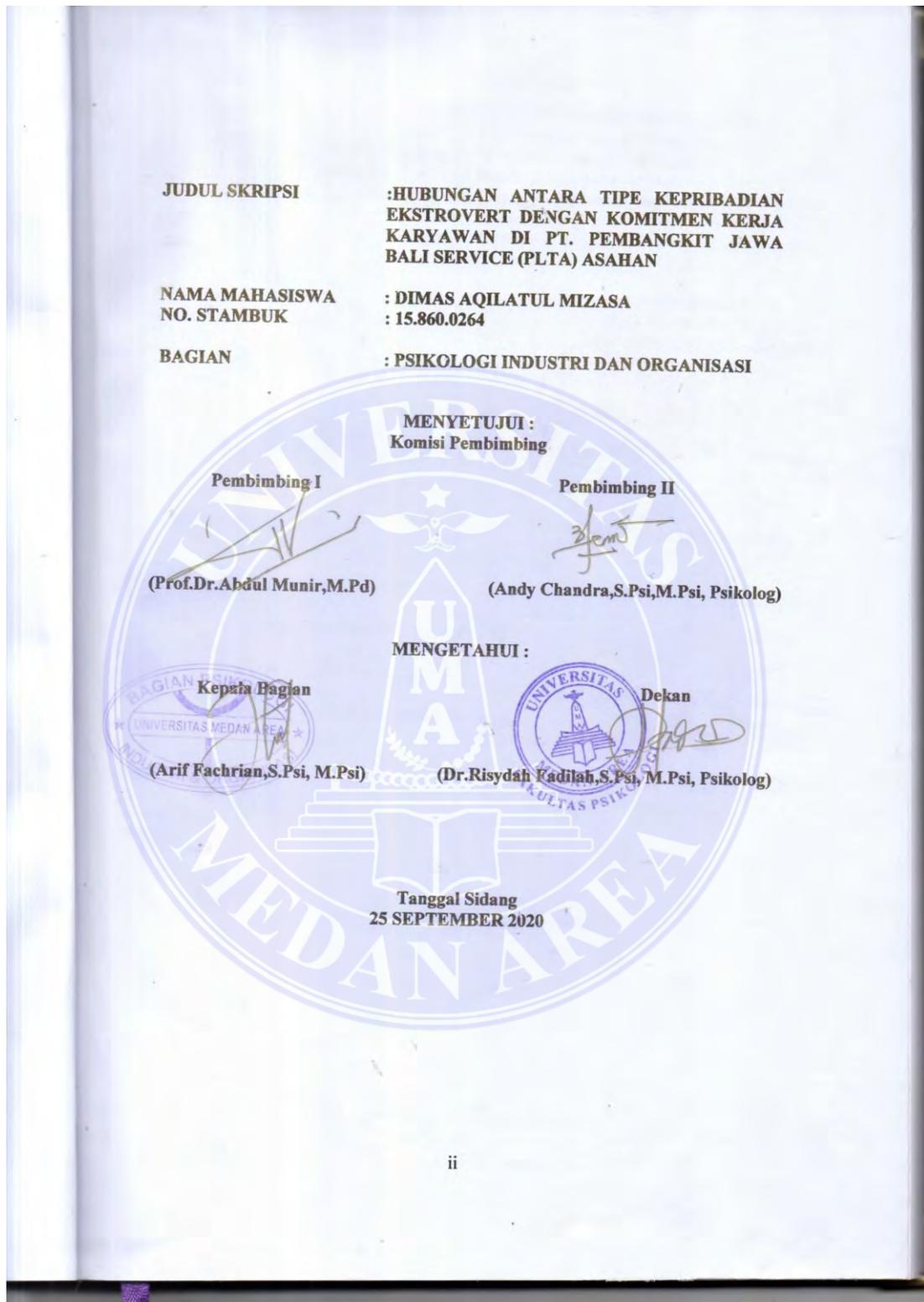
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

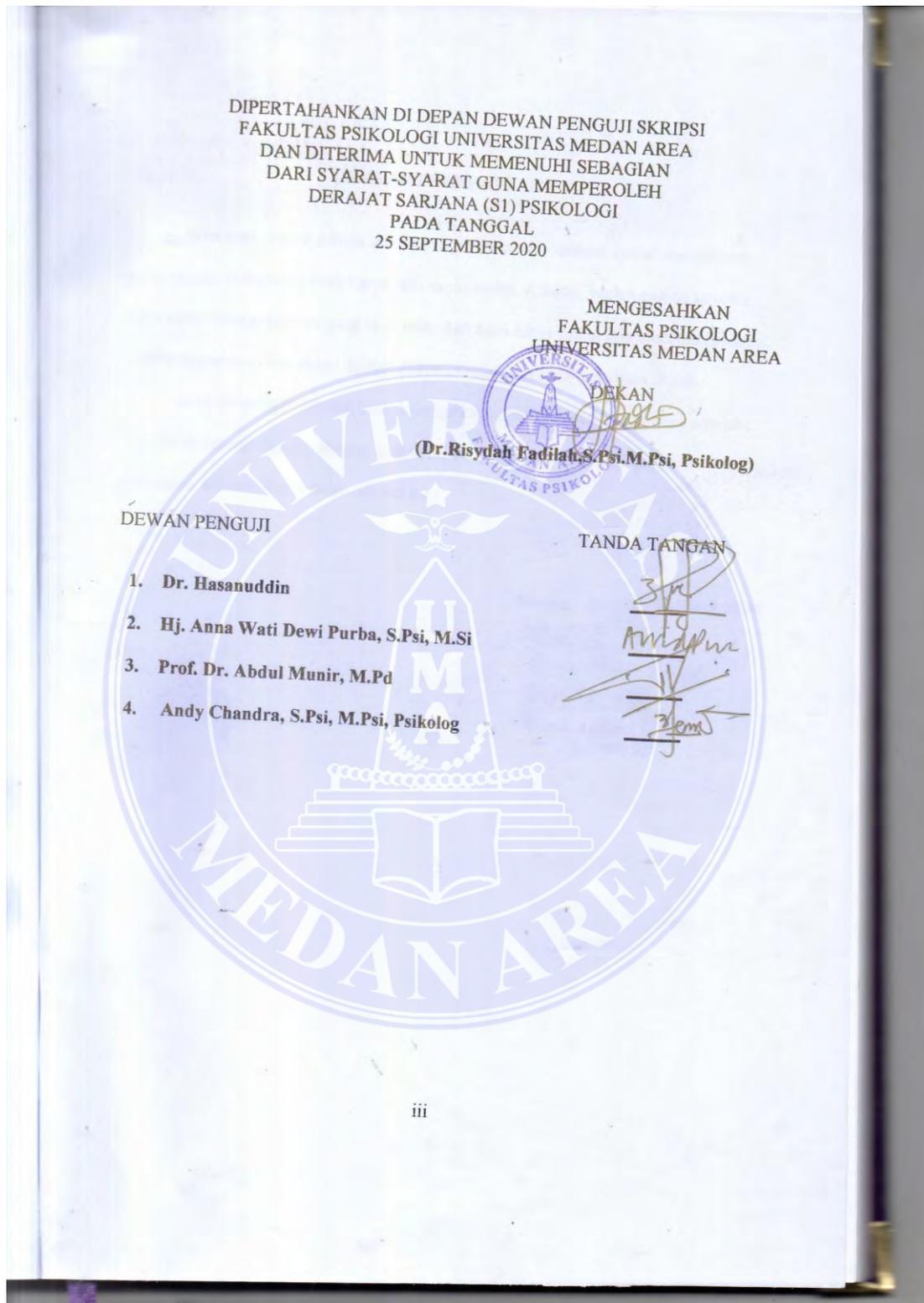
Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21











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 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

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, 25 SEPTEMBER 2020

METERAI
TEMPEL
47990AFF133430303
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Dimas Aqilatul Mizasa
15.860.0264

HUBUNGAN ANTARA TIPE KEPERIBADIAN EKSTROVERT DENGAN KOMITMEN KERJA KARYAWAN DI PT.PEMBANGKIT JAWA BALI SERVICES (PLTA) ASAHAN

DIMAS AQILATUL MIZASA

15.860.0264

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris Hubungan Antara Tipe Kepribadian Ekstrovert Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di PT. Pembangkit Jawa Bali Service Asahan (PLTA). Sampel penelitian ini sebanyak 64 karyawan PT. Pembangkit Jawa Bali Service Asahan (PLTA) menggunakan teknik screening. Skala komitmen karyawan yang terdiri dari tiga aspek menurut Steers (dalam, Kuntjoro, 2009) yaitu: identifikasi, keterlibatan, loyalitas. Metode analisis korelasi *r Product Moment*. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada ada Ada hubungan positif antara tipe kepribadian ekstrovert dengan komitmen kerja karyawan. Diasumsikan bahwa semakin tinggi tipe kepribadian ekstrovert maka semakin baik komitmen organisasinya, dan sebaliknya semakin rendah tipe kepribadian ekstrovert maka semakin rendah komitmen organisasinya, dimana $r_{xy} = 0,450$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan diterima. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,360$. Ini menunjukkan bahwa tipe kepribadian berkontribusi terhadap komitmen sebesar 36%. Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan empirik dapat disimpulkan bahwa komitmen tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik sebesar 100 dan nilai mean empirik sebesar 102,73. Selanjutnya dapat disimpulkan juga bahwa kepribadian ekstrovert tergolong tinggi dengan nilai empirik sebesar 13,55 dengan nilai hipotetik sebesar 8.

Kata kunci: Komitmen Kerja, Tipe Kepribadian Ekstrovert

**THE RELATIONSHIP BETWEEN EXTROVERT PERSONALITY TYPES AND
EMPLOYEE WORK COMMITMENTS IN PT.PEMBANGKIT JAWA BALI
SERVICES (PLTA) ASAHAN**

DIMAS AQILATUL MIZASA
15,860,0264

ABSTRACT

This study aims to determine and empirically test the relationship between extrovert personality types and employee work commitment at PT. The Java Bali Service Asahan (PLTA) generator. The sample of this research was 64 employees of PT. The Java Bali Service Asahan (PLTA) plant uses a screening technique. According to Steers (in, Kuntjoro, 2009), the employee commitment scale consists of three aspects, namely: identification, involvement, loyalty. Method of correlation analysis r Product Moment. Based on the results of the analysis with the correlation analysis method r Product Moment, it is known that there is a positive relationship between extrovert personality type and employee work commitment. It is assumed that the higher the extrovert personality type, the better the organizational commitment, and conversely the lower the extrovert personality type, the lower the organizational commitment, where $r_{xy} = 0.450$ with significant $p = 0.000 < 0.050$. This means that the proposed hypothesis is accepted. The determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable X and the dependent variable Y is equal to $r^2 = 0.360$. This shows that personality type contributes to commitment by 36%. Based on the results of the calculation of the hypothetical and empirical mean values, it can be concluded that the commitment is classified as moderate with the hypothetical mean value of 100 and the empirical mean value of 102.73. Furthermore, it can be concluded that extrovert personality is high with an empirical value of 13.55 with a hypothetical value of 8.

Keywords: Work Commitment, Extrovert Personality Type

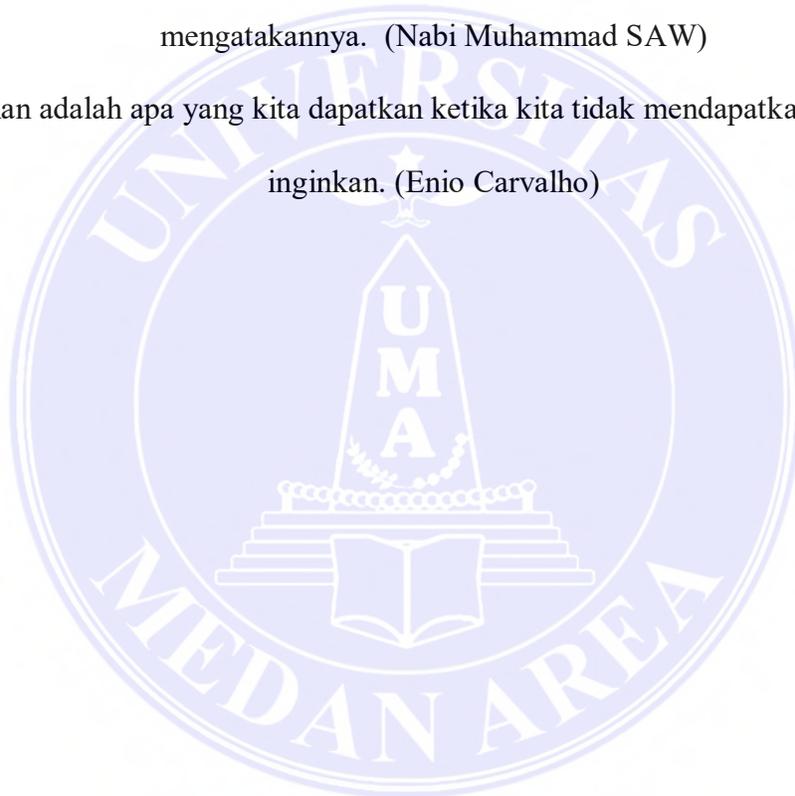
Motto

Pandang lah harini. Kemarin adalah mimpi. Dan hari esok adalah sebuah visi. Tetapi ,
hari ini yang sungguh nyata. Menjadikan kemarin sebagai mimpi bahagia dan setiap
hari esok sebagai visi harapan.

(Alexander Pope)

Ambillah kebaikan dari apa yang dikatakan, jangan melihat siapa yang
mengatakannya. (Nabi Muhammad SAW)

Pengalaman adalah apa yang kita dapatkan ketika kita tidak mendapatkan apa yang kita
inginkan. (Enio Carvalho)



Persembahan

Bismillahirrahmanirrahim

Ku ucapkan rasa syukur atas nikmat-mu Ya Allah Yang telah memberiku kekuatan di setiap langkah ku selama ini

Shalawat dan salam ku hadiahkan kepada junjungan baginda Nabi Muhammad Saw

yang telah memberiku kebanggaan menjadi umat yang senantiasa berfikir

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, Semoga Allah swt panjangkan umurnya dan senantiasa meridhoin perjuangan ku sehingga aku bisa memberikan kado terindah ini untuk mamak dan bapak, amin allahumma amin.

Tak lupa juga ku ucapkan banyak terimakasih kepada abang-abangku, saudara dan sahabat-sahabatku yang selama ini tidak pernah bosan memberiku support semangat serta do`anya sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan, meski menjadi perjalanan yang sulit, syukur alhamdulillah semua telah ku lewati hingga skripsi ini selesai, Semoga segala kebaikan dan dukungan kalian Allah balas dengan kebaikan dunia

akhirat, amin allahuma amin.

UCAPAN TERIMA KASIH

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT 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. Allah SWT dengan segala rahmat serta karunia-Nya 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 selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Laili Alfita,S.Psi.MM.M.Psi selaku wakil dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Wakil Dekan sekaligus Ketua sidang Bapak Dr.Hasanuddin, M.Ag yang sudah berkenan hadir dalam sidang meja hijau saya.
7. Bapak Anna Wati Dewi Purba S.Psi,M.Si selaku sekretaris sidang meja hijau. Terimakasih atas kesediaan waktu untuk saran – saran yang telah diberikan kepada peneliti.
8. Bapak Prof.Dr. Abdul Munir,M.Pd selaku dosen pembimbing pertama yang selalu bersedia membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi,

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/12/21

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

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

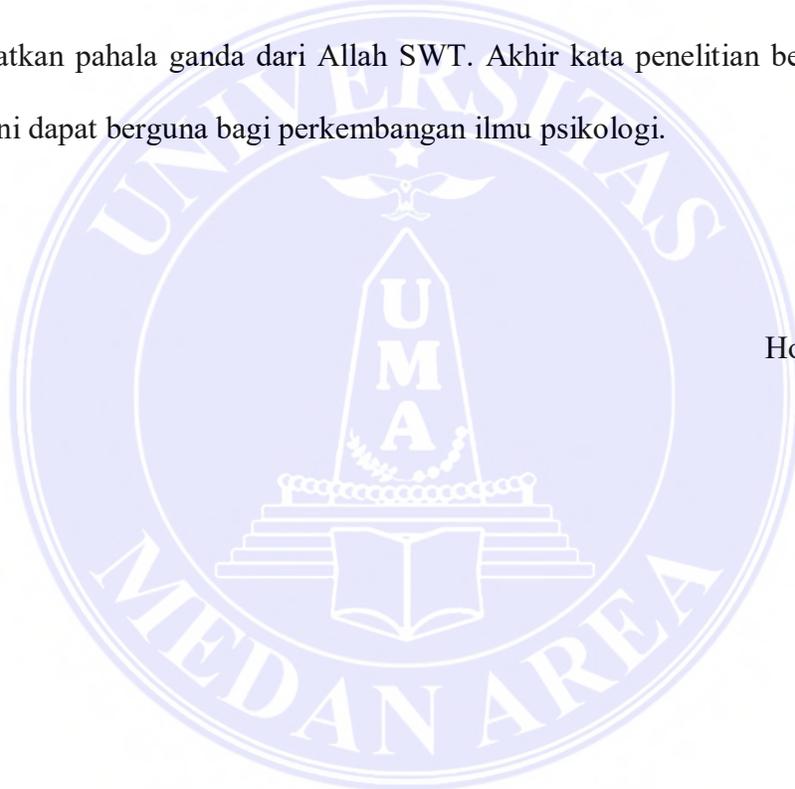
yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing saya selama pengerjaan skripsi ini.

9. Bapak Andy Chandra,S.Psi,M.Psi Psikolog selaku dosen pembimbing kedua saya yang selalu membimbing saya dan meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan masukan, dalam pengerjaan skripsi ini yang terdapat keliruan.
10. Bapak pimpinan perusahaam PT. PEMBANGKIT JAWA BALI SERVICES (PLTA) ASAHAN yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk melakukan penelitian.
11. Terima kasih sebesar-besarnya yang tidak bisa saya ungkapkan untuk kedua orang tua saya , Papa dan Mama saya 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.
12. Terima kshih 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.
13. Terima kasih untuk kedua kakak saya Anisah Tya Hanjani Salam dan Aini Dwi Rafita Salam yang telah membantu dan mensupport saya dalam proses ini serta menjadi manusia yang berguna agar kelak saya bisa lebih baik dari sebelumnya amin allahumma amin.

14. Terima kasih kepada orang spesial saya pacar saya yang turut memotivasi dan mendukung saya selalu dalam menyelesaikan skripsi ini. membantu saya menemani dalam suka dan duka,.
15. Terima kasih kepada teman seperjuangan saya semasa kuliah, Ridho Aldiansyah, Ichsan Eldara, Janry sinulingga, Helfan Bastanta, Muhammad Dachri berkat semangat kalianlah akhirnya saya mampu menyelesaikan skripsi ini, semoga allah membalas kebaikan kalian.
16. Terima kasih kepada seluruh keluarga yang telah membantu dan memberikan semangat kepada saya dalam mengerjakan skripsi.
17. Terima kasih kepada kakak saya, yang telah banyak membantu saya, memberikan dukungan, motivasi serta doa terbaiknya kepada saya dalam pembuatan skripsi.
18. Terima kasih kepada pegawai Fakultas yang telah membantu memberikan informasi dan mempermudah dalam proses administrasi menyelesaikan skripsi ini.
19. Terima kasih 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.
20. Tak lupa pula terima kasih kepada ibuk kantin Green kantino beserta part kerjanya dan 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.

21. Terima kasih 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

Peneliti

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan.....	10
Pengertian Karyawan.....	10
B. Komitmen Karyawan	11
1. Pengertian Komitmen Kerja.....	11
2. Faktor-faktor Komitmen Kerja.....	12
3. Aspek-aspek Komitmen Kerja	14
4. Jenis-jenis Komitmen Kerja	16
C. Kepribadian.....	18
1. Pengertian Kepribadian.....	18
2. Faktor-faktor Kepribadian.....	20
3. Karakteristik Kepribadian	23
4. Tipe Kepribadian	25
D. Hubungan Antara Tipe Kepribadian Ekstrovert dengan Komitmen Karyawan.....	27
E. Kerangka Konseptual	31
F. Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian	32
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
C. Defenisi Operasional	33
D. Subjek Penelitian.....	34
E. Teknik Pengumpulan data	34
F. Metode Analisis Data	38

BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

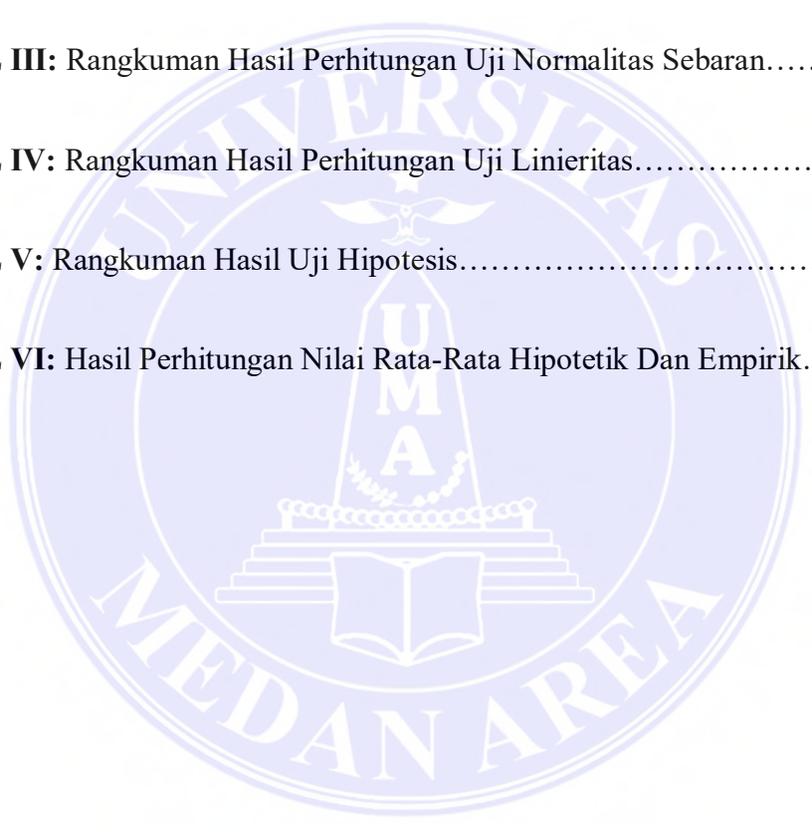
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	39
B. Persiapan Penelitian	40
C. Pelaksanaan Penelitian	44
D. Analisis data dan Hasil penelitian	44

E. Pembahasan	47
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	51
B. Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	53



DAFTAR TABEL

TABEL I: Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Komitmen Karyawan Sebelum Uji Coba.....	42
TABEL II: Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Komitmen Kerja Karyawan Setelah Uji Validitas.....	43
TABEL III: Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	45
TABEL IV: Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas.....	45
TABEL V: Rangkuman Hasil Uji Hipotesis.....	46
TABEL VI: Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik Dan Empirik.....	47



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan memenuhi kebutuhannya dan juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik (As'ad, 2007).

Globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. *Globalisasi* menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat didalam bisnis, yang menuntut perusahaan untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah yang cepat, dan memusatkan perhatiannya kepada pelanggan.

Suatu perusahaan dalam melakukan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang produksi maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang harus diperhatikan untuk mencapai keberhasilan dan tujuan, bukan hanya pada hasil melainkan faktor sumber daya manusianya juga, sebab sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan perusahaan,

terutama mengingat di era perdagangan bebas sudah dimulai, maka iklim kompetisi yang dihadapi akan berbeda Luthans (2006).

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 kerja organisasi. Komitmen kerja seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Komitmen kerja 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 (Kuntjoro, 2002).

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 kerja 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 kerja seseorang terhadap suatu organisasi atau perusahaan menjadi isu yang penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, organisasi mensyaratkan unsur komitmen kerja sebagai salah satu persyaratan untuk memegang jabatan suatu posisi yang ditawarkan. Namun meskipun begitu tidak jarang karyawan masih belum bisa memahami arti komitmen kerja secara sungguh-sungguh, padahal bila dijalankan akan menciptakan kondisi yang kondusif, efisien dan efektif (Rifai, 2003).

Steers (dalam Triatna 2015) mendefinisikan komitmen kerja 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). Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang positif akan cenderung bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas organisasi, dan keinginan yang kuat menjaga dirinya terus untuk menjadi bagian dari organisasi dan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya : membolos, mangkir atau melanggar peraturan di organisasi tersebut maupun pindah kerja ke perusahaan lain

Ferris dan Aranya (dalam Trisningsih, 2003) menyatakan bahwa komitmen kerja 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 kerja diperlukan oleh perusahaan dan merupakan faktor penting dalam rangka mempertahankan kinerja perusahaan.

Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen kerja 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 kerja pada perusahaan. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam perusahaan tentu memiliki tingkat komitmen kerja 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 keperibadian merupakan “Kualitas total individu”. Dashiell (Yusuf dan Juntika, 2007) mendefinisikan sebagai “gambaran total tentang tingkah laku individu yang terorganisasi”.

Kepribadian Ekstrovert mengarahkan pribadi ke pengalaman objektif, memusatkan perhatian ke dunia luar, cenderung berinteraksi dengan orang sekitar, aktif dan ramah. Seorang dengan tipe kepribadian introvert memiliki pemahaman yang baik

terhadap dirinya sendiri, lebih memiliki keindividuan yang lebih tinggi, sehingga dalam melihat suatu kejadian dimasyarakat mereka lebih banyak berfikir tentang dirinya, dalam keadaan ini orang introvert cenderung lebih lambat merespon karena sikap keindividuan Jung (dalam Suryabrata 2003).

Sedangkan ekstrovert akan cenderung mampu mengutarakan apa yang dirasakan dalam berbagai macam situasi kepada orang lain. Dengan keadaan seperti ini, seseorang akan lebih mampu memberikan sesuatu kepada orang yang lebih membutuhkan sehingga jika ada orang yang membutuhkan pertolongan akan memiliki respon lebih cepat dan lebih tanggap karena orang ekstrovert cenderung lebih sering berinteraksi dengan orang sekitar. Lebih jelasnya dapat digambarkan dengan pada bagan berikut ini Orang-orang yang peka terhadap lingkungan orang yang memiliki sikap positif terhadap lingkungannya, serta orang yang mampu beradaptasi dengan lingkungan secara cepat Jung (dalam Suryabrata 2003).

Setiap karyawan memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen kerja organisasi dan juga kepribadian yang dimilikinya. Kepribadian yang baik juga memberikan komitmen kerja yang tinggi sebab karyawan pun mampu mengerahkan seluruh usahanya di organisasi atau perusahaan tersebut. Kepribadian yang buruk terlihat masih acuh tak acuh dengan organisasi atau perusahaan dan bisa saja berhenti dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang baru. Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang rendah pada biasanya menunjukkan bahwa mereka bukan bagian dari perusahaan dan merasa tidak terlibat dalam berbagai masalah di perusahaan. Hal ini di dukung dengan kutipan wawancara pada salah satu karyawan

“Saya menganggap pekerjaan adalah suatu tanggung jawab yang besar, jadi yang namanya kerjaan ya harus tuntas dan harus memiliki keterikatan, saya menemukan jiwa saya dalam perusahaan ini: (MY, Mei 2019).

“Kalok kerja itu jangan tegang kali lah, dibawa santai saja, segala upaya dan prestasi yang saya sumbangkan juga bukan jadi bahan pertimbangan dalam berkarir, memang udah ada rules nya tersendiri” (YT, Mei 2019)

PJB Services telah memiliki banyak karyawan yang bertanggung jawab langsung melakukan fungsi operasional dan pemeliharaan. PJB menyiapkan sumber daya manusia yang tersebar dan siap di seluruh Indonesia, di wilayah-wilayah PJB Services bekerja. Karyawan harus memiliki keahlian dan tersertifikasi oleh Training Development Center milik PJB Services,” terang Ompang. Adapun, PJB Services dibentuk khusus oleh PT Pembangkit Jawa-Bali (PJB) untuk melakukan fungsi operasional dan pemeliharaan. Saat ini, 98% saham PJB Services merupakan milik PJB sehingga bisnis PJB Services terdampak langsung oleh kebijakan induk usaha. PJB Services mengelola seluruh pembangkit termasuk PLTU, PLTA, PLTG, PLTMG, dan PLTD. Berdasarkan uraian diatas peneliti melihat adanya fenomena yang terjadi di PT. PJB yaitu karyawan mempunyai komitmen kerja yang beragam ada yang memiliki komitmen kerja yang rendah dan ada juga yang memiliki komitmen kerja yang tinggi. Rendahnya komitmen kerja mencerminkan kurangnya tanggung jawab karyawan

dalam mengerjakan pekerjaannya, karyawan yang memiliki komitmen kerja rendah cenderung memiliki semangat yang rendah dalam bekerja, cepat lelah, kurangnya partisipasi di perusahaan, bosan, ingin berhenti bekerja dengan alasan tertentu dan lain-lain.

Dari beberapa paparan teori dan fenomena yang sejalan dalam penelitian ini, peneliti tertarik mengambil judul : Hubungan Antara Tipe Kepribadian Ekstrovert Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di PT. Pembangkit Jawa Bali Service Asahan (PLTA).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas peneliti melihat bahwa identifikasi masalah pada penelitian ini adalah: Tidak semua karyawan mempunyai komitmen kerja yang tinggi, rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, karyawan yang memiliki komitmen kerja rendah cenderung memiliki semangat yang rendah dalam bekerja, cepat lelah, kurangnya partisipasi di perusahaan, bosan, ingin berhenti bekerja dengan alasan tertentu dan lain-lain. Komitmen organisasi tersebut menentukan ketertarikan karyawan pada perusahaan yang pada akhirnya akan memutuskan apakah karyawan akan terus bergabung dan memajukan perusahaan atau malah mencari perusahaan lain yang lebih “menjanjikan”.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini memfokuskan pada komitmen pada karyawan yang memiliki kepribadian baik ataupun buruk, serta melihat Hubungan

Antara Tipe Kepribadian Ekstrovert Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di PT. Pembangkit Jawa Bali Service Asahan (PLTA).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: apakah ada Hubungan Antara Tipe Kepribadian Ekstrovert Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di PT. Pembangkit Jawa Bali Service Asahan (PLTA).

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris Hubungan Antara Tipe Kepribadian Ekstrovert Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di PT. Pembangkit Jawa Bali Service Asahan (PLTA).

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan usaha pemahaman tentang Hubungan Antara Tipe Kepribadian Ekstrovert Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di PT. Pembangkit Jawa Bali Service Asahan (PLTA), dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran pada organisasi, untuk mengetahui Hubungan Antara Kepribadian Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di PT. Pembangkit Jawa Bali Service Asahan (PLTA).



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

Pengertian Karyawan

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.

B. Komitmen Kerja

1. Pengertian Komitmen Kerja

Menurut Porter (2002) Komitmen kerja adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi 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 kerja adalah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen kerja yang baik adalah komitmen yang dimulai dari pimpinan. Sedangkan menurut Robbins (2001), komitmen kerja pada suatu pekerjaan adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak kepada pekerjaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Tanpa komitmen kerja, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia. Tapi komitmen bukanlah sesuatu yang dapat hadir begitu saja, komitmen kerja harus dilahirkan. Oleh sebab itu komitmen kerja harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis disanubari sumber daya manusia.

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

tersebut. Kebijakan ini dibagi dalam dua bagian: kebijakan jangka pendek dan jangka panjang.

Berdasarkan defenisi-defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa dalam komitmen kerja 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 Kerja

Komitmen kerja 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 kerja 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 kerja 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 kerja 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 kerja yang berlainan.

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

3. Aspek – aspek yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Menurut Steers (dalam Kuntjoro, 2009) komitmen kerja 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 kerja seseorang terhadap organisasi tidak muncul dalam seketika, melainkan muncul melalui beberapa tahap atau fase. Komitmen kerja 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 Kerja

Jenis-jenis Komitmen Kerja 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), jenis komitmen kerja organisasi dijelaskan sebagai berikut:

- a. 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. 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. Komitmen kerja 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 jenis orang yang berkomitmen kerja 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

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 keperibadian 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 adalah 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 menurut (Winkel, 2010), 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
- 2) Inteligensia, diartikan sebagai kemampuan untuk mencapai sebuah prestasi yang di dalamnya berpikir memegang peranan
- 3) Tempramen, diartikan sebagai sifat umum alam perasaan seseorang

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*)

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 daalam 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

Iklm 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 organis).
- 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

Individu yang ekstrovert mengarahkan libidonya pada hal-hal diluar dirinya. Seorang individu yang memiliki fungsi dominan ekstrovert, maka kecenderungan felling akan lebih mengarah keluar dari dirinya. Individu tersebut akan mudah memiliki teman, cenderung untuk menyolok, mudah dipengaruhi oleh emosi orang lain (Friedman & Schustack, 2006).

Eyessenk (dalam Yustinus Semiun, 2013) menyusun evidensi tentang kepribadian ekstrovert, yaitu sebagai berikut:

a. Tipe Pikiran Ekstrovert

Orang yang berpikir ekstrovert memiliki sandaran yang kuat pada pikiran-pikiran konkret tetapi mungkin juga menggunakan ide-ide abstrak bila ide-ide tersebut diteruskan dari luar, misalnya dari orang tua atau guru. Orang yang berpikir ekstrovert menundukkan segala sesuatu untuk intelek, tidak melihat prinsip lain selain hanya berdasarkan keputusan yang mereka ambil. Pikiran orang introvert ialah fungsi superior maka sisi perasaan dari kehidupan disupresikan, sengan demikian orang ekstrovert memberi kesan dingin atau masa bodoh.

b. Tipe Perasaan Ekstrovert

Orang yang berperasaan ekstrovert menggunakan data objektif untuk membuat penilaian. Orang ekstrovert tidak begitu banyak dituntun oleh pendapat subjektif tetapi lebih lebih kepada nilai- nilai luar dan norma-norma penilaian yang diterima secara luas. Orang berperasaan ekstrovert bersikap

tenang dalam situasi-situasi sosial, biasanya sangat disukai karena ramah atau suka bergaul, tetapi usaha dalam menyesuaikan diri dengan norma sosial terlihat artifisial, dingin, dan tidak dapat dipercaya.

c. Tipe Pendirian Ekstrovert

Orang yang mengindria ekstrovert mempersepsikan stimulus- stimulus luar secara objektif sebagaimana stimulus-stimulus ini ada dalam kenyataan. Pendriaan orang ekstrovert sama sekali tidak berpengaruh oleh sikap-sikap subyektif. Gaya hidup orang yang mengindria ekstrovert ialah mencari pengalaman-pengalaman sensori baru dan mengumpulkan pengalaman-pengalaman aktual tentang objek-objek konkret. Orang-orang yang mengindria introvert biasanya adalah teman yang baik karena mampu menekan kecenderungan terhadap introspeksi, perhatian terhadap diri sendiri, dan suka memperhatikan terhadap dunia luar yang objektif. Selain itu, orang ekstrovert mampu menyesuaikan diri dengan kenyataan dan memperhatikan kesejahteraan orang lain.

d. Tipe Intuitif Ekstrovert

Orang yang intuitif ekstrovert terarah pada fakta di dunia luar, namun hanya mempersepsikan fakta tersebut di bawah ambang kesadaran dan bukan mengindrianya secara penuh. Orang ekstrovert sulit untuk mempertahankan perhatian terhadap suatu hal dalam jangka waktu yang lama. Orang ekstrovert memiliki perasaan, pikiran, dan fungsi-fungsi rasional tidak dominan, sehingga individu akan membuat keputusan tanpa pikiran sadar dan reflektif. Namun, bukan berarti keputusan yang diambil tidak baik, meskipun didasarkan pada

firasat-firasat orang intuitif ekstrovert berhubungan erat dengan kebijaksanaan dan ketidaksadaran diri.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tipe kepribadian ekstrovert adalah suatu tipe kepribadian yang berdasarkan sikap jiwa yang dipengaruhi oleh dunia objektif, orientasinya terutama tertuju ke luar. Orang yang memiliki tipe kepribadian ekstrovert memiliki pikiran, perasaan, dan tindakan lebih banyak ditentukan lingkungan.

D. Hubungan Antara Tipe Kepribadian Ekstrovert Dengan Komitmen Karyawan

Menurut Kreitner and Kinicky (2003) menyatakan bahwa komitmen kerja organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasinya dan tertarik dengan tujuan-tujuannya. Adanya komitmen kerja 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 kerja organisasi ini bukan hanya sebagai kesetiaan fisik (keberadaan dalam perusahaan), tapi juga pikiran, perhatian serta dedikasi tercurah

untuk perusahaan. Komitmen kerja diperlukan oleh perusahaan dan merupakan faktor penting dalam rangka mempertahankan kinerja perusahaan.

Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen kerja 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 kerja pada perusahaan. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam perusahaan tentu memiliki tingkat komitmen kerja 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 keperibadian 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).

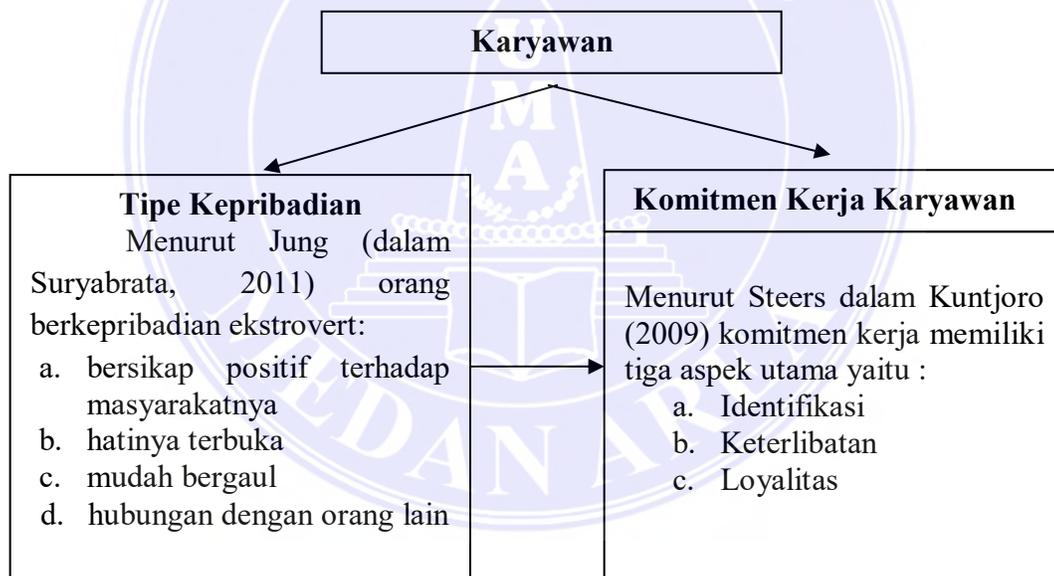
Sedangkan Ekstrovert mengarahkan pribadi ke pengalaman objektif, memusatkan perhatian ke dunia luar, cenderung berinteraksi dengan orang sekitar, aktif dan ramah. Seorang dengan tipe kepribadian introvert memiliki pemahaman yang baik terhadap dirinya sendiri, lebih memiliki keindividuan yang lebih tinggi, sehingga dalam melihat suatu kejadian dimasyarakat mereka lebih banyak berfikir tentang dirinya, dalam keadaan ini orang introvert cenderung lebih lambat merespon karena sikap keindividuanannya.

Sedangkan ekstrovert akan cenderung mampu mengutarakan apa yang dirasakan dalam berbagai macam situasi kepada orang lain. Dengan keadaan seperti ini, seseorang akan lebih mampu memberikan sesuatu kepada orang yang lebih membutuhkan sehingga jika ada orang yang membutuhkan pertolongan akan memiliki respon lebih cepat dan lebih tanggap karena orang ekstrovert cenderung lebih sering berinteraksi dengan orang sekitar. Lebih jelasnya dapat digambarkan dengan pada bagan berikut ini Orang-orang yang peka terhadap lingkungan orang yang memiliki sikap positif terhadap lingkungannya, serta orang yang mampu beradaptasi dengan lingkungan secara cepat.

Orang-orang yang memiliki kecenderungan tipe kepribadian Ekstrovert lebih memiliki sikap positif terhadap lingkungan diluar dirinya, selain itu kepercayaan terhadap dunia luar dirinya sangat Tinggi. Berbanding terbalik dengan orang yang memiliki tipe kepribadian introvert, orang Introvert cenderung pendiam, suka menyendiri, cuek dan lebih mementingkan dunia dalam dirinya daripada dunia diluar dirinya dan bahkan cenderung antisosial.

Adapun penelitian terdahulu dengan judul: Hubungan Antara Tipe Kepribadian Menurut Eysenck Dengan Komitmen kerja Organisasi Pada Osis SMAN 2 Cimahi (Kadir dkk, 2012). Hasil pengujian, diperoleh χ^2 hitung sebesar 5.013. χ^2 hitung tersebut kemudian dibandingkan dengan χ^2 tabel sebesar 3.84 (Siegel, 1997). Karena harga χ^2 hitung = 5.013 lebih besar dari pada harga χ^2 tabel sebesar 3.84 pada taraf signifikansi 0,05, maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara Tipe Kepribadian dengan Komitmen kerja Organisasi dengan hasil hipotesis diterima.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada hubungan positif antara tipe kepribadian ekstrovert dengan komitmen kerja karyawan. Diasumsikan bahwa semakin tinggi tipe kepribadian ekstrovert maka semakin baik komitmen kerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah tipe kepribadian ekstrovert maka semakin rendah komitmen kerja karyawan.



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 korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variabel yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih 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 Ekstrovert, 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 Kerja

Komitmen kerja 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. Tipe Kepribadian Ekstrovert

Kepribadian Ekstrovert adalah gambaran perilaku seseorang yang positif terhadap masyarakatnya, hatinya terbuka, mudah bergaul, hubungan dengan orang lain lancar.

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 121 Orang.

2. Sampel dan Teknik 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 64 orang karyawan. Pengambilan sampelnya menggunakan teknik screening.

E. Teknik Pengumpulan Data

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

Skala komitmen karyawan yang terdiri dari tiga aspek menurut Steers (dalam, Kuntjoro, 2009) yaitu: identifikasi, keterlibatan, loyalitas. Skala komitmen kerja 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

Untuk mengetahui tipe kepribadian karyawan, dilakukan tehnik screening terlebih dahulu berdasarkan ciri tipe kepribadian introvert dan ekstrovert menurut Menurut Jung (dalam Sumadi Suryabrata, 2003). Teknik skoring untuk mengungkap tipe kepribadian introvert atau ekstrovert pada subjek penelitian adalah dengan cara memberikan skor untuk setiap jawaban “Ya” pada pernyataan ekstrovert dan memberikan dan memberikan skor 0 untuk jawaban “Tidak” bagi pernyataan yang terdapat pada pernyataan introvert. Demikian pula sebaliknya memberikan skor 0 pada setiap jawaban “Ya” pada pernyataan introvert dan memberikan skor 1 untuk pernyataan “Tidak” pada pernyataan introvert.

Tabel

Interprestasi Pemberian Skor

Pernyataan	Ya	Tidak	N
Ekstrovert	1	0	>16
Introvert	0	1	<16

Semakin tinggi skor yang diperoleh maka dapat di interprestasikan bahwa individu tersebut cenderung mempunyai tipe kepribadian Eksrovert dan sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin individu mengarah pada tipe kepribadian Introvert.

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).

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

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, kejekkan, 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 pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

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

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat
 $\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y
 $\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas x
 $\sum y$ = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas y
 $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor x
 $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor y
N = Jumlah subjek



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa Ada hubungan positif antara tipe kepribadian ekstrovert dengan komitmen kerja karyawan. Diasumsikan bahwa semakin tinggi tipe kepribadian ekstrovert maka semakin baik komitmen kerja organisasinya, dan sebaliknya semakin rendah tipe kepribadian ekstrovert maka semakin rendah komitmen kerja organisasinya, dimana $r_{xy} = 0,450$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan diterima. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,360$. Ini menunjukkan bahwa tipe kepribadian berkontribusi terhadap komitmen kerja karyawan sebesar 36%.
2. Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan empirik dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik sebesar 100 dan nilai mean empirik sebesar 102,73. Selanjutnya dapat disimpulkan juga bahwa kepribadian ekstrovert tergolong tinggi dengan nilai empirik sebesar 13,55 dengan nilai hipotetik sebesar 80.

B. Saran

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

1. Saran Karyawan

Melihat bahwa komitmen kerja karyawan tergolong sedang maka disarankan kepada seluruh subjek penelitian ini untuk dapat meningkatkan komitmen kerja dengan cara meningkatkan komunikasi dan memahami diri sendiri agar menjadi lebih mampu meningkatkan rasa tanggung jawab dan memiliki keterkaitan terhadap pekerjaannya.

2. Saran Kepada Perusahaan

Melihat bahwa komitmen kerja merupakan salah satu elemen terpenting dalam kemajuan organisasi, maka disarankan kepada Perusahaan untuk mampu membantu karyawan dengan cara: memberikan kesempatan untuk karyawan dalam mengembangkan karir, membuat pelatihan khusus untuk karyawan mendatangkan psikolog dan membuat evaluasi kerja untuk karyawan.

3. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan seperti: masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan pengalaman.

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 Comitment to Organizational ,journal of Occupational Psychology : 63:1-8.
- 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.
- As’ad, Muhammad. (1987) Psikologi Industri, Edisi Ketiga. Yogyakarta: Penerbit Lyberti.
- Azwar S.(2000). Validitas dan Reabilitas .Yogyakarta :Pustaka Pelajar
- Arikunto, Suharsini, (2002). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Rineka Cipta.
- 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.

Carl Gustav Jung, (1989), Memperkenalkan Psikologi Analitik, terj. Agus Cremers, Gramedia, Jakarta.

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).

Friedman, H. S. & Schustack, M. W. (2008). Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern Jilid 1. Jakarta: Erlangga.

Gibson. (1992). Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.

_____. (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

Hadi, S. (2000). Metodologi Research. Yogyakarta Penerbit Andi.

_____. (2004). Metodologi Research. Yogyakarta Penerbit Andi

Hasibuan (2007) . Manajemen Sumber Daya Manusia, Daar dan Keberhasilan. CU. Haji Masagung Jakarta.

Herlambang, Susatyo. (2013). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Gosyen Publishing.

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.

Lestari ,E.D.2007. Analisis Daya Saing, Indonesia. Bogor:Penerbit ITB

Manulang, (2002). Manajemen Personalialia, 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 : Consept. Convensus, dan Application, Prelince 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: FakultasPsikologi Universitas Gunadarma.

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

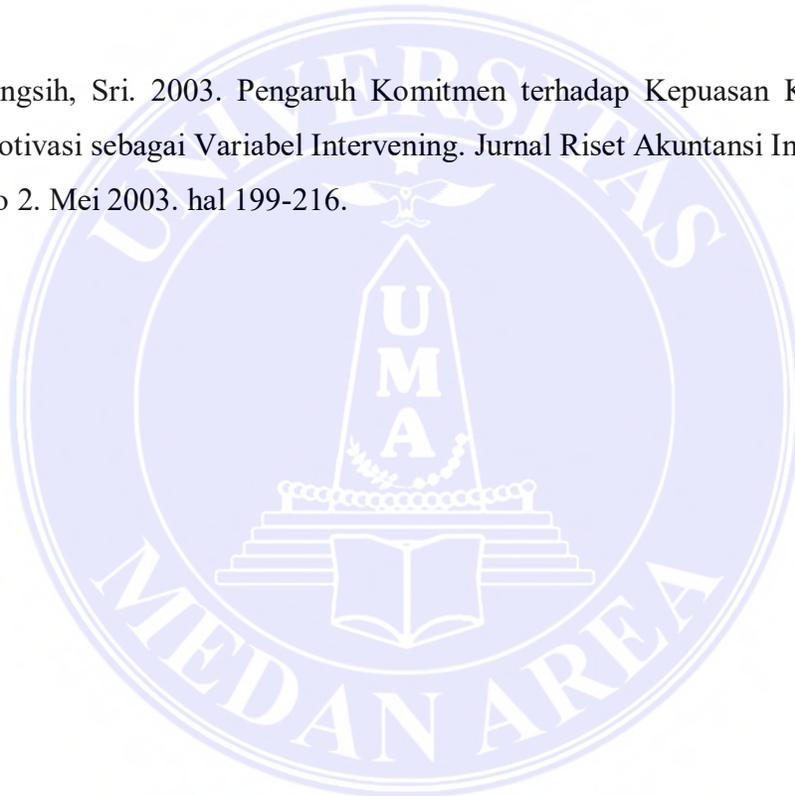
Steers, R. M., dan Porter, L. W., 1983. Motivation and work behavior. Edisi 3. United States : McGraw-Hill Book Company.

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

Suryabrata, Sumadi, 2011. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

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 VALIIDTAS DAN RELIABILITAS

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005  
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012  
VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019  
VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026  
VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033  
VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040  
VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047  
VAR00048 VAR00049 VAR00050  
/SCALE('Komitmen') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

Output Created		12-MAR-2020 17:44:04
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

Missing Handling	N of Rows in Working	64
	Data File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	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=VAR00001
VAR00002          VAR00003
VAR00004          VAR00005
VAR00006          VAR00007
VAR00008          VAR00009
VAR00010          VAR00011
VAR00012          VAR00013
VAR00014          VAR00015
VAR00016          VAR00017
VAR00018          VAR00019
VAR00020          VAR00021
VAR00022          VAR00023
VAR00024          VAR00025
VAR00026          VAR00027
VAR00028          VAR00029
VAR00030          VAR00031
VAR00032          VAR00033
VAR00034          VAR00035
VAR00036          VAR00037
VAR00038          VAR00039
VAR00040          VAR00041
VAR00042          VAR00043
VAR00044          VAR00045
VAR00046          VAR00047
VAR00048          VAR00049
VAR00050
/SCALE('Komitmen') ALL
/MODEL=ALPHA
```

		/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet0]

Scale: Komitmen

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	64	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	50

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2,41	,706	64
VAR00002	2,53	,816	64
VAR00003	2,61	,769	64
VAR00004	2,67	,798	64
VAR00005	2,67	,856	64
VAR00006	2,66	,801	64
VAR00007	2,72	,863	64
VAR00008	2,63	,864	64
VAR00009	2,67	,778	64
VAR00010	2,58	,887	64
VAR00011	2,41	,938	64
VAR00012	2,36	,880	64
VAR00013	2,48	,891	64
VAR00014	2,42	,887	64
VAR00015	2,25	,854	64
VAR00016	2,23	,771	64
VAR00017	2,41	,849	64
VAR00018	2,45	,853	64
VAR00019	2,50	,797	64
VAR00020	2,30	,810	64
VAR00021	2,38	,807	64
VAR00022	2,47	,734	64
VAR00023	2,38	,900	64
VAR00024	2,36	,784	64
VAR00025	2,39	,789	64
VAR00026	2,58	,793	64

VAR00027	2,66	,695	64
VAR00028	2,44	,687	64
VAR00029	2,58	,586	64
VAR00030	2,30	,659	64
VAR00031	2,48	,666	64
VAR00032	2,52	,713	64
VAR00033	2,52	,836	64
VAR00034	2,41	,791	64
VAR00035	2,48	,908	64
VAR00036	2,17	,788	64
VAR00037	2,00	,891	64
VAR00038	2,39	,789	64
VAR00039	2,41	,684	64
VAR00040	2,50	,943	64
VAR00041	2,41	,555	64
VAR00042	2,36	,651	64
VAR00043	2,64	,721	64
VAR00044	2,33	,736	64
VAR00045	2,55	,754	64
VAR00046	2,66	,821	64
VAR00047	2,55	,834	64
VAR00048	2,27	,623	64
VAR00049	2,23	,886	64
VAR00050	2,52	,666	64

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

VAR00001	120,44	162,345	,339	,827
VAR00002	120,31	159,552	,336	,824
VAR00003	120,23	159,198	,379	,823
VAR00004	120,17	160,367	,304	,825
VAR00005	120,17	163,541	,131	,829
VAR00006	120,19	158,599	,392	,823
VAR00007	120,13	158,079	,384	,823
VAR00008	120,22	159,285	,327	,824
VAR00009	120,17	160,049	,330	,824
VAR00010	120,27	158,420	,356	,824
VAR00011	120,44	152,948	,574	,817
VAR00012	120,48	155,460	,498	,820
VAR00013	120,36	156,869	,425	,822
VAR00014	120,42	157,327	,406	,822
VAR00015	120,59	157,896	,397	,823
VAR00016	120,61	159,004	,388	,823
VAR00017	120,44	155,298	,526	,819
VAR00018	120,39	156,242	,477	,820
VAR00019	120,34	156,102	,523	,820
VAR00020	120,55	156,347	,501	,820
VAR00021	120,47	160,507	,393	,825
VAR00022	120,38	158,841	,420	,823
VAR00023	120,47	158,094	,364	,823
VAR00024	120,48	164,000	,126	,829
VAR00025	120,45	161,331	,359	,826
VAR00026	120,27	161,405	,354	,826
VAR00027	120,19	164,313	,332	,829
VAR00028	120,41	161,705	,385	,826
VAR00029	120,27	162,008	,322	,825

VAR00030	120,55	161,299	,324	,825
VAR00031	120,36	163,155	,309	,827
VAR00032	120,33	163,557	,169	,828
VAR00033	120,33	159,589	,325	,824
VAR00034	120,44	167,361	-,041	,833
VAR00035	120,36	158,234	,354	,824
VAR00036	120,67	163,811	,335	,829
VAR00037	120,84	166,197	,007	,833
VAR00038	120,45	164,506	,100	,830
VAR00039	120,44	164,218	,341	,829
VAR00040	120,34	155,404	,462	,820
VAR00041	120,44	163,964	,302	,827
VAR00042	120,48	166,095	,038	,830
VAR00043	120,20	161,498	,380	,826
VAR00044	120,52	171,270	,342	,837
VAR00045	120,30	160,403	,323	,825
VAR00046	120,19	167,234	-,036	,833
VAR00047	120,30	160,974	,359	,826
VAR00048	120,58	164,597	,335	,829
VAR00049	120,61	169,416	-,132	,836
VAR00050	120,33	166,668	,002	,831

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
122,84	167,150	12,929	50

LAMPIRAN B UJI NORMALITAS

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=x y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

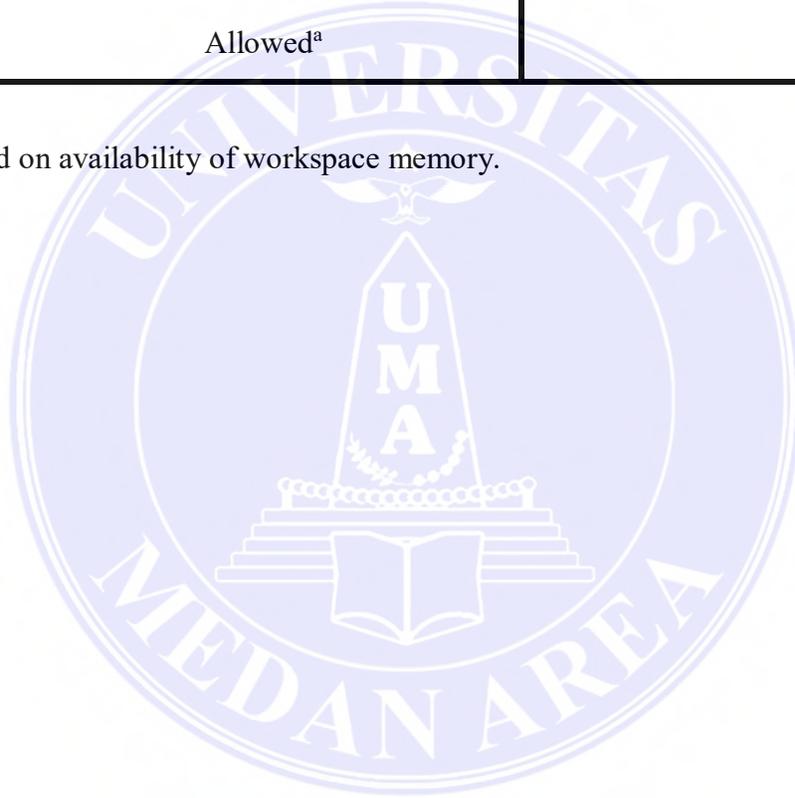
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes		12-MAR-2020 17:53:18
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	64
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)=x y	
Resources	/STATISTICS	
	DESCRIPTIVES	
	/MISSING ANALYSIS.	
	Processor Time	00:00:00,02
Elapsed Time	00:00:00,02	
Number of Cases	157286	
Allowed ^a		

a. Based on availability of workspace memory.



[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kepribadian Ekstrovert	64	13,55	2,100	8	16
Komitmen	64	102,73	12,423	72	128

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kepribadian Ekstrovert	Komitmen
N	64	64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean Std. Deviation	13,55 12,423
Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative	,072 ,072 -,057
Kolmogorov-Smirnov Z	,558	,572
Asymp. Sig. (2-tailed)	,916	,899

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN C
UJI LINIERITAS

MEANS TABLE=y BY x
/CELLS MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Means

[DataSet2]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Komitmen * Kepribadian Ekstrovert	64	100,0%	0	0,0%	64	100,0%

Report

Komitmen

Kepribadian Ekstrovert	Mean	N	Std. Deviation
8	122,00	1	0,000
10	104,50	8	19,405
11	99,00	4	11,747
12	93,25	4	6,994
13	103,00	8	12,224
14	98,24	17	9,121
15	89,71	7	11,354
16	98,00	15	11,084
Total	98,73	64	12,423

ANOVA Table

				Sum of Squares	df
				1655,247	7
Komitmen * Kepribadian Ekstrovert	Between Groups	(Combined)	Linearity	583,640	1
		Deviation from	Linearity	1071,607	6
		Within Groups		8067,237	56
		Total		9722,484	63

ANOVA Table

				Mean Square	F
				236,464	1,641
Komitmen * Kepribadian Ekstrovert	Between Groups	(Combined)	Linearity	583,640	4,051
		Deviation from	Linearity	178,601	1,240
		Within Groups		144,058	
		Total			

ANOVA Table

				Sig.
				,143
Komitmen * Kepribadian Ekstrovert	Between Groups	(Combined)	Linearity	,049
		Deviation from	Linearity	,300
		Within Groups		
		Total		

Measures of Association

		R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen Ekstrovert	* Kepribadian	,450	,360	,413	,170

LAMPIRAN D UJI HIPOTESIS

CORRELATIONS

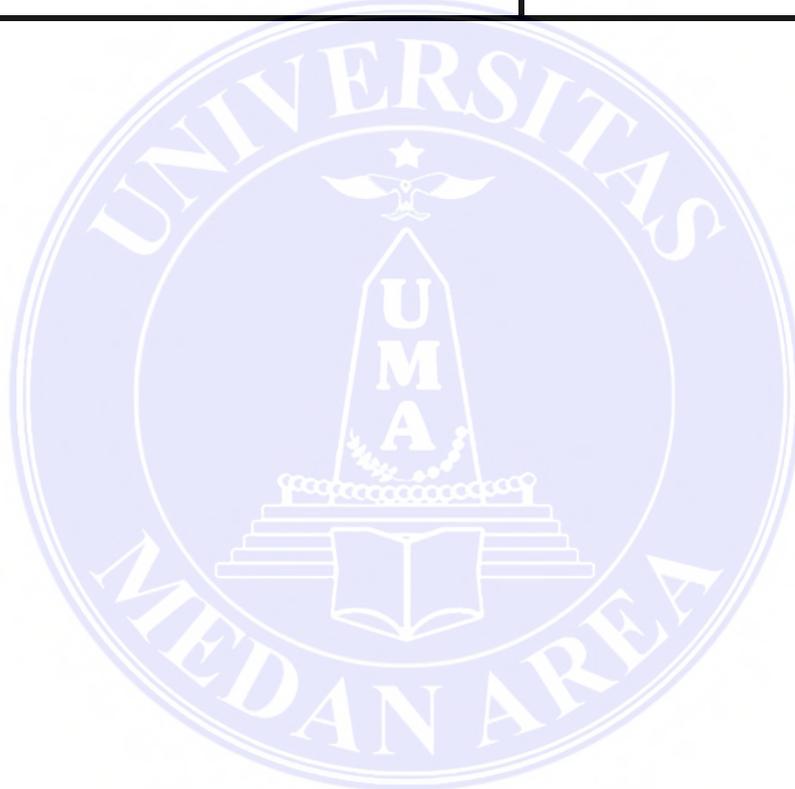
```

/VARIABLES=x y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Notes	
Output Created	12-MAR-2020 18:00:04
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 64
Missing Value	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
Missing Handling	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Cases Used

Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=x y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02



[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepribadian Ekstrovert	13,55	2,100	64
Komitmen	102,73	12,423	64

Correlations

		Kepribadian Ekstrovert	Komitmen
Kepribadian Ekstrovert	Pearson Correlation	1	,450
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	64	64
Komitmen	Pearson Correlation	,450	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	64	64

LAMPIRAN E
ALAT UKUR PENELITIAN

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mempunyai kemampuan untuk membuat perusahaan ini menjadi berkembang	SS	S	TS	STS
2.	Saya tidak pernah dilibatkan dalam acara kantor.	SS	S	TS	STS
3.	Ketika saya bekerja saya mampu mengikuti segala pelatihan yang di perlukan	SS	S	TS	STS
4.	Tidak banyak keuntungan yang saya peroleh dengan bekerja sebagai karyawan diperusahaan ini.	SS	S	TS	STS
5.	Saya bersedia bekerja sampai larut malam agar semua pekerjaan saya bias selesai	SS	S	TS	STS
6.	Kami tidak memiliki ruangan khusus di kantor	SS	S	TS	STS
7.	Saya diminta untuk mengatasi permasalahan operator	SS	S	TS	STS
8.	Segala pekerjaan yang saya selesaikan tidak pernah dihargai oleh atasan	SS	S	TS	STS
9.	Saya selalu merapikan peralatan kerja ditempat semula	SS	S	TS	STS
10.	Saya tidak memahami manfaat dari pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
11.	Segala pekerjaan yang diselesaikan dengan baik, akan memperoleh hasil yang baik	SS	S	TS	STS
12.	Saya tidak mempunyai kemampuan untuk membuat perusahaan tempat saya bekerja lebih maju	SS	S	TS	STS
13.	Sejak saya bekerja menjadi operator, saya lebih sering mendapatkan uang masuk	SS	S	TS	STS
14.	Di luar jam kerja, saya tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya	SS	S	TS	STS

15.	Saya bisa menyesuaikan kemampuan saya dalam memaksimalkan pembangkit agar tidak mengalami gangguan	SS	S	TS	STS
16.	Saya tidak yakin dengan apa yang saya kerjakan dapat bermanfaat	SS	S	TS	STS
17.	Saya bekerja untuk memperoleh hasil yang maksimal	SS	S	TS	STS
18.	Karyawan yang baru tidak dilatih terlebih dahulu	SS	S	TS	STS
19.	Saya akan menunjukkan kepada pimpinan bahwa saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal	SS	S	TS	STS
20.	Saya malas menghadiri kegiatan diluar jam kerja	SS	S	TS	STS
21.	Saya akan mengirimkan perwakilan, apabila saya tidak bisa datang kelokasi gangguan	SS	S	TS	STS
22.	Meskipun sudah bekerja dengan baik, saya tidak mendapatkan hasil yang baik	SS	S	TS	STS
23.	Perusahaan tetap menyediakan ruang kerja yang layak meskipun karyawan bekerja dibagian pemeliharaan	SS	S	TS	STS
24.	Saya ingin pindah kebagian lain	SS	S	TS	STS
25.	Saya selalu hadir mengikuti acara yang diadakan dikantor.	SS	S	TS	STS
26.	Saya yakin perusahaan ini dapat mencapai tujuannya meskipun saya tidak maksimal dalam bekerja	SS	S	TS	STS
27.	Saya yakin apa yang saya kerjakan diperusahaan ini akan bermanfaat untuk diri saya sendiri dan perusahaan tempat saya bekerja	SS	S	TS	STS
28.	Saya bekerja karena kebutuhan yang sulit saya penuhi	SS	S	TS	STS
29.	Saya mampu mempertanggung apabila mengalami kendala dalam pemeliharaan pembangkit	SS	S	TS	STS
30.	Saya berat untuk mengerjakan tugas diluar job desk saya	SS	S	TS	STS
31.	Seluruh kemampuan yang saya miliki, saya sumbangkan untuk kemajuan perusahaan ini.	SS	S	TS	STS

32.	Saya berat untuk mengerjakan tugas yang bukan menjadi tanggung jawab saya.	SS	S	TS	STS
33.	Saya dilibatkan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan baru	SS	S	TS	STS
34.	Saya kurang mampu mempertanggung jawabkan apabila ada kendala dalam pemeliharaan jaringan	SS	S	TS	STS
35.	Saya bertanggung jawab penuh terhadap laporan kerja yang harus saya selesaikan	SS	S	TS	STS
36.	Saya keberatan apabila mendapat tugas lembur dihari libur.	SS	S	TS	STS
37.	Saya tidak akan meninggalkan kantor karena saya mempunyai tanggung jawab yang tinggi	SS	S	TS	STS
38.	Perusahaan tempat saya bekerja tidak membuat karir saya terhambat	SS	S	TS	STS
39.	Setiap pekerjaan yang saya selesaikan selalu dihargai oleh atasan	SS	S	TS	STS
40.	Komunikasi saya di kantor tidak terjaga dengan baik	SS	S	TS	STS
41.	Setiap ada karyawan baru, saya diminta untuk memberikan pelatihan	SS	S	TS	STS
42.	Jika waktu istirahat tiba, saya tidak mau diganggu dengan urusan perusahaan.	SS	S	TS	STS
43.	Saya tidak menyesal telah membuat keputusan bekerja di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
44.	Saya mengalami kesulitan dalam mencari tempat yang sedang mengalami gangguan	SS	S	TS	STS
45.	Saya berpartisipasi didalam aktivitas kerja seperti acara rapat atau pelatihan di perusahaan tempat saya bekerja.	SS	S	TS	STS
46.	Saya tidak memiliki kemampuan untuk memberikan training	SS	S	TS	STS

47.	Saya mampu mengatasi system yang sering mengalami gangguan dalam pengecekan	SS	S	TS	STS
48.	Kepentingan pribadi saya lebih utama daripada pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
49.	Setelah selesai bekerja saya akan membuat laporan pengecekan system	SS	S	TS	STS
50.	Dalam aktivitas kerja seperti seminar tidak sering berpartisipasi.	SS	S	TS	STS





LAMPIRAN F
SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 357 /FPSI/01.10/II/2020
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 26 Februari 2020

Yth, Supervisor SDM PT. Pembangkitan Jawa Bali Services
Unit PLTA Asahan-1
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Dimas Aqilatul Mizasa
NPM : 15 860 0264
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Pembangkitan Jawa Bali Services Unit PLTA Asahan-1 Unit PLTA Asahan 1 Komplek PLN Simangkuk Tangga Batu 1 Porsea Toba Samosir Sumut guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Tipe Kepribadian Ekstrovert dengan Komitmen Kerja Karyawan di PT. Pembangkit Jawa Bali Service (PLTA) Asahan*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di *Perusahaan yang* Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih..

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Wakil Dekan Bidang Akademik, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog
FAKULTAS PSIKOLOGI

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



No : 020/PJBS-AS/III/2020
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Keterangan Selesai Penelitian

Toba, 19 Maret 2020

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Pradifa Hertansyah P.
Jabatan : Supervisor SDM & Keuangan

Dengan ini menerangkan bahwa, yang disebut dibawah ini :

Nama : Dimas Aqilatul Mizasa
NPM : 15 860 0264
Program Studi : Ilmu Psikologi

Adalah benar telah melakukan Pengambilan Data/ Penelitian pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Services unit PLTA Asahan-1 tanggal 13 maret 2020, dan yang bersangkutan telah melaksanakan tugasnya dengan baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Spv. Sdm & Keu PT PJB Services
Unit PLTA Asahan 1


UNIT JASA O&M
PLTA ASAHAN
Pradifa Hertansyah P.