

**PERBEDAAN KEMAMPUAN PEMECAHAN MASALAH
DITINJAU DARI INTELEGENSI, USIA DAN JENIS KELAMIN
PADA KARYAWAN PT. SAMUDERA INDONESIA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi

Sebahagian Syarat-syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi



ANGGI ROSWITA NASUTION
08.860.044

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2013

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/7/23

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) 25/7/23

JUDUL SKRIPSI : PERBEDAAN KEMAMPUAN PEMECAHAN MASALAH DITINJAU DARI INTELEGENSI, USIA DAN JENIS KELAMIN PADA KARYAWAN PT. SAMUDERA INDONESIA MEDAN.

NAMA MAHASISWA : ANGGI ROSWITA NASUTION
NIM : 08.860.0044

JURUSAN : PSIKOLOGI

MENYETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

(Nini Sriwahyuni, S.Psi , M.Pd)

(Nurmaida I S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI

KETUA JURUSAN

DEKAN

(Syafrizaldi, S.Psi , M.Psi)

(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/7/23

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) 25/7/23

ABSTRAK

PERBEDAAN KEMAMPUAN PEMECAHAN MASALAH DITINJAU DARI INTELEGENSI, USIA DAN JENIS KELAMIN

Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan kemampuan pemecahan masalah ditinjau dari intelegensi, usia, dan jenis kelamin pada karyawan PT. Samudera Indonesia Medan. Dengan asumsi bahwa karyawan yang memiliki intelegensi yang tinggi maka akan lebih baik dalam kemampuan pemecahan masalah dibandingkan karyawan yang memiliki intelegensi rendah. Karyawan yang berusia lebih tua memiliki kemampuan pemecahan masalah yang baik dibandingkan karyawan yang usianya lebih muda. Karyawan pria lebih baik dalam kemampuan pemecahan masalah dibandingkan karyawan wanita. Penelitian ini disusun berdasarkan metode skala Likert dengan menggunakan Skala kemampuan pemecahan masalah disusun dari Menurut Monica (1998), menjelaskan langkah-langkah dalam memecahkan masalah, yaitu: Pengenalan masalah, Definisi masalah, Pilihan tindakan, Pelaksanaan dan evaluasi

Berdasarkan analisis data, maka diperoleh hasil sebagai berikut : 1) Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan Anava $F_{X1} = 12.368$ dengan $p = 0.000, < 0,010$. Berdasarkan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada perbedaan kemampuan pemecahan masalah ditinjau dari usia diketahui tidak terdapat perbedaan dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan Anava $F_{X2} = 2.239$ dengan $p = 0.122, > 0,010$. Kemampuan pemecahan masalah antara laki-laki dan perempuan terdapat perbedaan. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan Anava $F_{X3} = 4.416$ dengan $p = 0.043, < 0,050$. 2) Intelegensi dari penelitian ini diketahui memberikan pengaruh sebesar 20% terhadap Kemampuan pemecahan masalah karyawan, Usia dari penelitian ini diketahui tidak memberikan pengaruh terhadap kemampuan pemecahan masalah karyawan, dan Jenis Kelamin dari penelitian ini diketahui memberikan pengaruh sebesar 80% terhadap kemampuan pemecahan masalah karyawan.

Kata kunci : Kemampuan Pemecahan Masalah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
DAFTAR ISI	i
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Batasan Masalah	13
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II Tinjauan Pustaka	14
UNIVERSITAS MEDAN AREA	14



1.	Pengertian Karyawan.....	14
B.	Kemampuan Pemecahan Masalah.....	14
1.	Pengertian Kemampuan Pemecahan Masalah.....	14
2.	Faktor-faktor yang Kemampuan Pemecahan Masalah	18
3.	Proses Kemampuan Pemecahan Masalah	21
4.	Aspek-aspek Kemampuan Pemecahan Masalah	22
5.	Langkah-langkah Kemampuan Pemecahan Masalah.	24
C.	Intelegensi, Usia, dan Jenis Kelamin	28
1.	Intelegensi.....	28
2.	Usia.....	32
3.	Jenis Kelamin	34
D.	Perbedaan Kemampuan Pemecahan Masalah ditinjau dari Intelegensi.....	36
E.	Perbedaan Kemampuan Pemecahan Masalah ditinjau dari Usia.....	37
F.	Perbedaan Kemampuan Pemecahan Masalah ditinjau dari Jenis Kelamin.....	38
G.	Kerangka Konseptual	39
H.	Hipotesis Penelitian	40

BAB III METODE PENELITIAN **41**

A. Identifikasi Variabel Penelitian

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

UNIVERSITAS MEDAN AREA

D.	Metode Pengumpulan Data	44
E.	Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur.....	46
F.	Metode Analisis Data	49

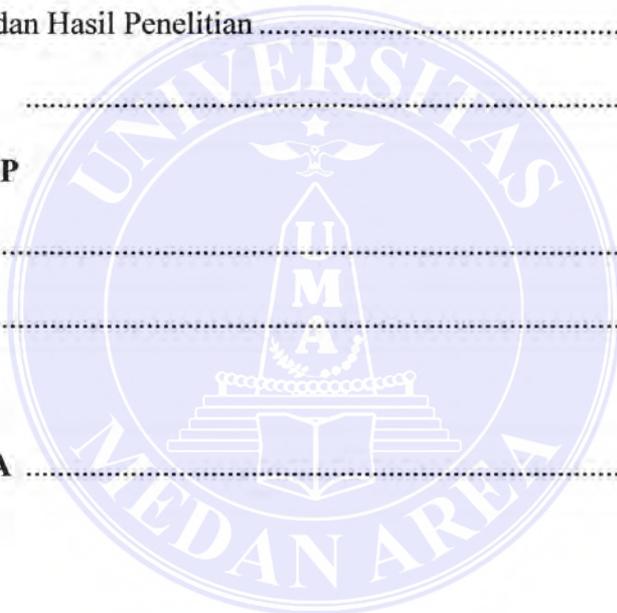
BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Gambaran Subjek Penelitian	50
B.	Pelaksanaan Penelitian	53
C.	Analisis Data dan Hasil Penelitian	55
D.	Pembahasan	61

BAB V PENUTUP

A.	Kesimpulan.....	63
B.	Saran	65

DAFTAR PUSTAKA	66
-----------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini perusahaan PT. Samudera Indonesia Tbk adalah perusahaan yang berkembang dalam bidang transportasi barang dan jasa yang lengkap meliputi pelayanan peti kemas, tanker, kegiatan lepas pantai, transportasi untuk alat berat, penyimpanan, bongkar muat barang serta layanan transportasi terpadu. Perusahaan ini juga melakukan kegiatan keagenan dari beberapa perusahaan pelayanan luar negeri.

Dengan layanan terpadu yang disediakan perusahaan tingkat permintaan pelanggan semakin tinggi, perusahaan saat ini sedang mengembangkan layanan logistik dengan melakukan sinergi atas seluruh layanan jasa yang ada, dan menggunakan jejaring bisnis yang tersedia sampai saat ini. Melalui perjalanan panjang dalam membangun industri transportasi di Indonesia dan Asia, perusahaan memiliki citra yang baik dan terpercaya sebagai mitra bisnis dalam industri transportasi barang di kawasan Asia.

Melihat akan kebutuhan transportasi laut tersebut semakin berkembang dan semakin menjadi tuntunan masyarakat akan tersedianya sarana transportasi laut yang memadai dan disamping itu kebutuhan dari pemakai jasa transportasi laut sekarang ini semakin banyak seperti untuk mengangkut barang dagangan dan berlayar serta transportasi laut yang lebih murah dari pada transportasi darat.

Dalam membentuk suatu perusahaan yang berkualitas dibutuhkan pula tenaga kerja yang juga memiliki suatu pemahaman dan kemahiran dalam bidang pelayaran dan transportasi. Karyawan-karyawan diperusahaan ini dituntut untuk mampu berkomunikasi yang baik, jelas dan mudah dipahami agar konsumen nantinya bisa menerima informasi secara detail dan tepat. Untuk membenahi perusahaan agar tidak kalah bersaing dengan perusahaan lain, PT. Samudera Indonesia mulai membenahi dari sistem managemen nya terlebih dahulu karena managemen yang baik merupakan inti dari kemajuan perusahaan.

PT. Samudera Indonesia menerapkan sejumlah kebijakan guna memperbaiki sistem pengelolaan managemen. Sejumlah kebijakan diterapkan dimulai dari merekrut calon karyawan guna menciptakan sumber daya manusia yang sangat sesuai dalam bidang ini. Kelangkaannya peminat maupun pengalaman kerja calon karyawan merupakan kesulitan bagi perusahaan untuk memilah sumber daya manusia yang dibutuhkan.

Dalam kehidupan kesehariannya manusia tidak akan pernah terbebas dari berbagai permasalahan dan perasaan yang tidak menyenangkan. Era globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Keputusan tersebut menyangkut keputusan di dalam semua bidang fungsional. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Nurhayati, 2000).

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/7/23

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

Setiap orang mempunyai solusi yang berbeda-beda untuk menggolongkan masalah-masalahnya tersebut sehingga dapat memecahkan masalah yang sedang mereka hadapi. Dalam suatu pendekatan sistem ada beberapa hal yang berhubungan. Salah satunya adalah pemecahan masalah. Sebelum membahas pemecahan masalah, kita harus mengetahui apa itu masalah. Masalah adalah suatu kondisi yang memiliki potensi untuk menimbulkan kerugian atau menghasilkan keuntungan yang luar biasa. Jadi sebuah masalah tidak harus berkaitan dengan sesuatu yang merugikan.

Kemudian pengertian pemecahan masalah adalah tindakan memberi respon terhadap masalah untuk menekan akibat buruknya atau memanfaatkan peluang. Dalam memecahkan suatu masalah harus ada yang namanya pengambilan keputusan. Keputusan adalah pemilihan strategi atau tindakan. Maka pengertian pengambilan keputusan adalah tindakan memilih strategi atau aksi yang diyakini manajer akan memberikan solusi terbaik atas masalah tersebut. Jadi kunci pemecahan masalah adalah mengidentifikasi berbagai alternatif dari keputusan.

Pemecahan masalah didefinisikan sebagai suatu proses penghilangan perbedaan atau ketidak-sesuaian yang terjadi antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diinginkan (Hunsaker, 2005). Salah satu bagian dari proses pemecahan masalah adalah pengambilan keputusan (decision making), yang didefinisikan sebagai memilih solusi terbaik dari sejumlah alternatif yang tersedia (Hunsaker, 2005). Pengambilan keputusan yang tidak tepat, akan mempengaruhi kualitas hasil dari pemecahan masalah yang dilakukan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/7/23

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)25/7/23

Kemampuan untuk melakukan pemecahan masalah adalah ketrampilan yang dibutuhkan oleh hampir semua orang dalam setiap aspek kehidupannya. Jarang sekali seseorang tidak menghadapi masalah dalam kehidupannya sehari-hari. Pekerjaan seorang manajer, secara khusus merupakan pekerjaan yang mengandung unsur pemecahan masalah di dalamnya. Untuk itulah sulit untuk dapat diterima bila seorang yang tidak memiliki kompetensi untuk menyelesaikan masalah, menjadi seorang manajer (Whetten & Cameron, 2002).

Ada kecenderungan bahwa orang-orang, termasuk para manajer mempunyai kecenderungan alamiah untuk memilih solusi pertama yang masuk akal dan yang muncul dalam benak mereka (March & Simon, dkk 1958). Sayangnya, pilihan pertama yang mereka ambil seringkali bukanlah solusi terbaik. Secara tipikal, dalam pemecahan masalah, kebanyakan orang menerapkan solusi yang kurang dapat diterima atau kurang memuaskan, dibanding solusi yang optimal atau yang ideal (Whetten & Cameron, 2002).

Berdasarkan fenomenanya permasalahan yang sering muncul di PT. Samudera Indonesia adalah langkanya jumlah pelanggan, kurangnya barang yang akan dikirim serta kondisi perusahaan yang kurang maksimal. karena banyak perusahaan lain yang menjadi pesaing. Oleh karena itu intelegensi sangat diperlukan dalam hal ini, karena menurut observasi intelegensi karyawan yang diatas rata-rata lebih mampu memecahkan masalah dengan baik. Karyawan yang berjenis kelamin laki - laki lebih banyak dibandingkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan. Karyawan yang berjenis kelamin laki - laki lebih mampu dengan sigap memecahkan masalah, seperti masalah kelancaran pengangkutan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/7/23

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

barang, pengecekan barang, dan lainnya sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan lebih terlihat dalam bidang kerapian dan ketelitian kerja. Karyawan yang berjenis kelamin laki - laki sekitar 28 orang dan yang berjenis kelamin perempuan 12 orang. Adapun usia rata-rata karyawan PT. Samudera Indonesia yaitu 30 tahun. Karena usia juga mempengaruhi sistem kerja mereka yang membutuhkan kematangan dan pengalaman kerja. Dalam pemecahan masalah kreativitas adalah faktor pendukung karyawan dalam memangdang dan menilai permasalahan yang sedang perusahaan hadapi. Konsentrasi karyawan di PT. Samudera indonesia sangat kurang, karena umur karyawan yang mungkin sudah tidak efektif lagi dalam dunia kerja, selain itu juga posisi kantor mereka bisa dikatakan lumayan jauh dari tempat tinggal masing-masing karyawan. Karyawan sangat percaya diri terlihat dari mereka berkomunikasi dengan baik terhadap pelanggan, dan sebagai informan yang tertib dalam menyampaikan informasi terhadap pelanggan baru maupun pelanggan lama.

Ungkapan di atas memberikan gambaran yang jelas kepada kita semua bahwa sulit untuk menghindarkan diri kita dari masalah, karena masalah telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam kehidupan kita, baik kehidupan sosial, maupun kehidupan profesional kita. Untuk itulah penguasaan atas metode pemecahan masalah menjadi sangat penting, agar kita terhindar dari tindakan Jump to conclusion, yaitu proses penarikan kesimpulan terhadap suatu masalah tanpa melalui proses analisa masalah secara benar, serta didukung oleh bukti-bukti atau informasi yang akurat.

Adapun faktor yang mempengaruhi kemampuan pemecahan masalah, meliputi: a. *Intelegensi*, Ester (dalam Walgito, 2003) mengemukakan bahwa dalam pemecahan masalah cepat atau lambat tergantung dari tingkat intelegensi individu yang bersangkutan. Faktor intelegensi dianggap memiliki peran yang sangat besar dalam keberhasilan pemecahan masalah. b. *Usia*, Sejalan dengan bertambah usia maka individu akan semakin matang dan kemampuan pemecahan masalah akan semakin bertambah. Kematangan tersebut ditunjukkan dengan usaha pemecahan masalah yang merupakan produk dari kemampuan berpikir yang lebih sempurna yang ditunjang dengan sikap serta pandangan yang rasional (Mappiare, 1982). c. *Jenis kelamin*, Pria kebanyakan lebih mampu melakukan pemecahan masalah daripada wanita, karena pria dituntut untuk tidak tergantung pada orang lain tetapi harus bertahan. Pria lebih menggunakan rasio sehingga dalam pemecahan masalah dibutuhkan ketegasan dan rasionalitas dalam menghadapi masalah. Blood (dalam Setiyowartini, 2008) berpendapat bahwa wanita diperbolehkan bersandar secara emosional pada pria. Disamping itu secara kodrati perempuan cenderung untuk menggunakan perasaannya dalam menghadapi masalah. d. *Kreativitas*, Merupakan suatu aktivitas kognitif yang menghasilkan cara baru dalam memandang masalah dan solusinya (Munandar, 1994). Semakin tinggi tingkat kreativitas individu, semakin banyak ide atau alternatif yang dia temukan. e. *Konsentrasi*, Konsentrasi dalam memecahkan masalah mutlak diperlukan. Suadirman (1992), mengatakan bahwa konsentrasi adalah pemusatan segenap kekuatan pada situasi tertentu, sehingga tidak diperhitungkan sekedarnya. Selanjutnya Suadirman (1992) mengatakan bahwa

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/7/23

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.um.ac.id 25/7/23

konsentrasi seseorang terhadap suatu masalah mempengaruhi kemampuan pemecahan masalah. f. Kepercayaan diri, Mengungkapkan bahwa tumbuhnya kepercayaan diri akan mendorong dan merangsang individu dalam mencoba dan mencari cara baru untuk dipecahkan. g. Lingkungan social, Yaitu lingkungan dimana seseorang mengadaptasi cara-cara penyelesaian masalah melalui komunikasi dalam keluarga. Monks, dkk (2002) bahwa komunikasi dalam keluarga akan membantu seseorang menyelesaikan masalahnya atau tugasnya dan memberikan kepuasan yang bersifat personal. Adanya suatu masalah yang selalu dikomunikasikan dengan keluarga akan memberikan kesempatan pada individu untuk mendapatkan pengalaman atas informasi-informasi tentang penyelesaian masalah sejak awal.

Istilah inteligensi banyak sekali didengar dan dipergunakan oleh masyarakat luas. Pada umumnya, masyarakat akan mendefenisikan inteligensi sebagai kecerdasan, kepintaran, atau kemampuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi. Defenisi yang disebutkan masyarakat ini. Tentu saja tidak jauh berbeda dengan defenisi yang dinyatakan oleh para ahli. Para ahli berpendapat untuk tidak membicarakan atau memberi batasan yang jelas mengenai defenisi. Para ahli lebih memusatkan perhatian kepada perilaku inteligen, seperti kemampuan memahami dan menyelesaikan masalah dengan cepat, kemampuan mengingat, kreativitas yang tinggi, atau daya imajinasi yang berkembang.

Intelegensi dan keberhasilan adalah dua hal yang saling keterkaitan. Di mana biasanya individu yang memiliki intelegensi yang tinggi dia akan memiliki prestasi yang membanggakan di kelasnya, dan dengan prestasi yang dimilikinya ia

akan lebih mudah meraih keberhasilan. Namun perlu ditekankan bahwa intelegensi itu bukanlah IQ di mana kita sering salah tafsirkan. Sebenarnya intelegensi itu menurut “Claparde dan Stern” adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri secara mental terhadap situasi dan kondisi baru.

Berbagai macam tes telah dilakukan oleh para ahli untuk mengetahui tingkat intelegensi seseorang. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat intelegensi seseorang. Oleh karena itu banyak hal atau faktor yang harus kita perhatikan supaya intelegensi yang kita miliki bisa meningkat.

Intelegensi adalah salah satu kemampuan mental, pikiran atau intelektual manusia. Intelegensi merupakan bagian dari proses-proses kognitif pada urutan yang lebih tinggi (*higher order cognition*). Secara umum intelegensi sering disebut kecerdasan, sehingga orang yang memiliki intelegensi yang tinggi sering disebut orang cerdas atau jenius.

Para ahli belum ada kesatuan pendapat tentang definisi intelegensi. Menurut Solso (1988), Intelegensi adalah kemampuan memperoleh dan menggali pengetahuan; menggunakan pengetahuan untuk memahali konsep-konsep konkret dan abstrak, dan menghubungkan di antara objek-objek dan gagasan-gagasan; menggunakan pengetahuan dengan cara-cara yang lebih berguna (*in a meaningful way*) atau efektif.

Lewis Madison Terman Pada tahun 1916, Terman mendefenisikan intelegensi sebagai kemampuan seseorang untuk berpikir secara abstrak. H. H. Goddard. Pada tahun 1946, Goddard mendefenisikan intelegensi sebagai tingkat

kemampuan pengalaman seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dan untuk mengantisipasi masalah yang akan datang.

Adapun faktor yang lain yang dilihat dalam pemecahan masalah yaitu umur. Umur juga ditentukan pada karyawan yang akan bekerja. Umur adalah rentang kehidupan yang diukur dengan tahun, dikatakan masa awal dewasa adalah usia 18 tahun sampai 40 tahun, dewasa Madya adalah 41 sampai 60 tahun, dewasa lanjut >60 tahun, umur adalah lamanya hidup dalam tahun yang dihitung sejak dilahirkan (Harlock, 2004).

Umur adalah usia individu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai saat berulang tahun. Jika dilihat dari sisi biologis, usia 18-25 tahun merupakan saat terbaik untuk hamil dan bersalin. Karena pada usia ini biasanya organ-organ tubuh sudah berfungsi dengan baik dan belum ada penyakit-penyakit degenerative seperti darah tinggi, diabetes, dan lainnya serta daya tahan tubuh masih kuat (Dini Kasdu, dkk, 2001).

Usia kerja di Indonesia menggunakan batas bawah usia kerja (economically active population) 15 tahun (meskipun dalam survei dikumpulkan informasi mulai dari usia 10 tahun) dan tanpa batas atas usia kerja. Di negara lain, penentuan batas bawah dan batas atas usia kerja bervariasi sesuai dengan kebutuhan/situasinya. Angkatan Kerja : angkatan kerja merujuk pada kegiatan utama yang dilakukan oleh penduduk usia kerja selama periode tertentu.

Faktor lain yang dilihat dalam pemecahan masalah adalah jenis kelamin. Tuhan menciptakan makhluk hidup diantaranya manusia, Yang dibekali jenis kelamin dilihat dari fisiknya, Laki - laki mempunyai kekuatan yang lebih dari

pada perempuan. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh perkembangan fisik maupun mental laki - laki atau perempuan, secara fisik laki - laki sebagai sosok yang kuat, rasional, gagah, kekar, jantan, perkasa, sedangkan perempuan merupakan sosok yang memiliki sifat dan ciri lemah lembut, cantik, emosional, cerewet, keibuan (Fakih, 1999).

Menurut kodratnya laki-laki dibekali fisik yang kuat dan lebih besar oleh karena itu pekerjaan laki-laki lebih berat dibanding perempuan. Pengertian jenis kelamin merupakan pensifatan atau pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu. Misalnya, laki-laki adalah manusia yang memiliki penis, memiliki jakala dan memproduksi sperma. Sedangkan perempuan memiliki alat reproduksi seperti rahim dan saluran untuk melahirkan, memproduksi telur, memiliki vagina, dan mempunyai alat menyusui (Fakih, 1996).

Istilah jender pertama kali diperkenalkan oleh robert stoller (1968) beliau mengemukakan bahwa istilah ini bertujuan untuk memisahkan pencirian manusia yang didasarkan pada pendefinisian yang bersifat sosial dengan pendefinisian yang berasal dari ciri fisik secara biologis.

Oleh karena itu dalam menghadapi suatu permasalahan, setiap karyawan memiliki masalah yang berbeda-beda dan cara pemecahan masalah yang berbeda-beda pula. Sehingga kemampuan pemecahan masalah harus dikelompokkan dan di bedakan sesuai intelegensi, usia, serta jenis kelamin karyawan tersebut. Dari paparan diatas peneliti tertarik meneliti dengan judul perbedaan kemampuan

pemecahan masalah ditinjau dari intelegensi, usia, dan jenis kelamin pada karyawan PT. Samudera Indonesia Medan.

B. Identifikasi Masalah

Dalam membentuk suatu perusahaan yang berkualitas dibutuhkan pula tenaga kerja yang juga memiliki suatu pemahaman dan kemahiran dalam bidang pelayaran dan transportasi. Karyawan-karyawan diperusahaan ini dituntut untuk mampu berkomunikasi yang baik, jelas dan mudah dipahami agar konsumen nantinya bisa menerima informasi secara detail dan tepat. Untuk membenahi perusahaan agar tidak kalah bersaing dengan perusahaan lain, PT. Samudera Indonesia mulai membenahi dari sistem manajemen nya terlebih dahulu karena manajemen yang baik merupakan inti dari kemajuan perusahaan.

Berdasarkan fenomenanya permasalahan yang sering muncul di PT. Samudera Indonesia adalah langkanya jumlah pelanggan karena banyak perusahaan lain yang tidak kalah saing. Oleh karena itu intelegensi sangat diperlukan dalam hal ini, karena menurut observasi intelegensi karyawan yang diatas rata-rata lebih mampu memecahkan masalah dengan baik. Karyawan yang berjenis kelamin laki - laki lebih banyak dibandingkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan. Pada umumnya karyawan yang berjenis kelamin laki - laki lebih mampu dengan sigap memecahkan masalah, seperti masalah kelancaran pengangkutan barang, pengecekan barang, dan lainnya sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan lebih terlihat dalam bidang kerapian dan ketelitian kerja. Karyawan yang berjenis kelamin laki - laki sekitar 28 orang dan yang

berjenis kelamin perempuan 12 orang. Adapun usia rata-rata karyawan PT. Samudera Indonesia yaitu 30 tahun. Karena usia juga mempengaruhi sistem kerja mereka yang membutuhkan kematangan dan pengalaman kerja. Dalam pemecahan masalah kreativitas adalah faktor pendukung karyawan dalam memandang dan menilai permasalahan yang sedang perusahaan hadapi. Konsentrasi karyawan di PT. Samudera Indonesia sangat kurang, karena umur karyawan yang mungkin sudah tidak efektif lagi dalam dunia kerja, selain itu juga posisi kantor mereka bisa dikatakan lumayan jauh dari tempat tinggal masing-masing karyawan. Karyawan sangat percaya diri terlihat dari mereka berkomunikasi dengan baik terhadap pelanggan, dan sebagai informan yang tertib dalam menyampaikan informasi terhadap pelanggan baru maupun pelanggan lama.

PT. Samudera Indonesia menerapkan sejumlah kebijakan guna memperbaiki sistem pengelolaan manajemen. Sejumlah kebijakan diterapkan dimulai dari merekrut calon karyawan guna menciptakan sumber daya manusia yang sangat sesuai dalam bidang ini. Kelangkaannya peminat maupun pengalaman kerja calon karyawan merupakan kesulitan bagi perusahaan untuk memilah sumber daya manusia yang dibutuhkan.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kemampuan karyawan memecahkan masalah ditinjau dari intelegensi, usia, dan jenis kelamin.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah adalah apakah ada perbedaan kemampuan pemecahan masalah ditinjau dari intelegensi, usia dan jenis kelamin karyawan pada PT. Samudera Indonesia.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan kemampuan pemecahan masalah ditinjau dari intelegensi, usia dan jenis kelamin karyawan.

F. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu dibidang psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai kemampuan pemecahan masalah ditinjau dari intelegensi, usia dan jenis kelamin pada karyawan.

b. Manfaat Praktis

Jika dari hasil penelitian ini ada perbedaan kemampuan pemecahan masalah ditinjau dari intelegensi, usia dan jenis kelamin karyawan pada PT. Samudera Indonesia maka diharapkan bagi perusahaan tersebut dapat mengatasi masalah yang dihadapi karyawan di PT. Samudera Indonesia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

Pengertian Karyawan

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: 1) kemampuan, 2) keinginan, 3) 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.

B. Kemampuan Pemecahan Masalah

1. Pengertian Kemampuan Pemecahan Masalah

Kemampuan pemecahan masalah adalah proses yang tercakup dalam masa menemukan urutan yang benar dari alternatif-alternatif jawaban yang mengarah pada satu sasaranb atau ke arah pemecahan yang ideal (Chaplin,2001). Melakukan pemecahan masalah yang ideal sangat diharapkan setiap manusia dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Berbagai macam upaya dilakukan oleh setiap individu untuk menyelesaikan persoalan hidup, namun tidak semua individu mampu menyelesaikan masalahnya dengan baik

dan memperoleh pemecahan masalah yang tepat mengenai permasalahan yang dihadapi.

Kemampuan pemecahan masalah didefinisikan sebagai suatu proses penghilangan perbedaan atau ketidak-sesuaian yang terjadi antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diinginkan (Hunsaker, 2005). Salah satu bagian dari proses pemecahan masalah adalah pengambilan keputusan (decision making), yang didefinisikan sebagai memilih solusi terbaik dari sejumlah alternatif yang tersedia (Hunsaker, 2005). Pengambilan keputusan yang tidak tepat, akan mempengaruhi kualitas hasil dari pemecahan masalah yang dilakukan.

Kehidupan manusia tidak pernah lepas dari adanya masalah. Setiap masalah selalu muncul dalam bentuk dan tingkat kerumitan yang bermacam-macam. Istilah masalah dapat mendorong reaksi negative bagi individu yang menghadapi. Menurut Kneeland (2001) masalah adalah kesenjangan antara apa yang terjadi dengan segala hal dan apa yang seharusnya terjadi dengan hal-hal tersebut. Pemecahan masalah sering melibatkan hal-hal yang sudah terjadi. Setiap individu berusaha untuk melakukan pemecahan masalah yang muncul dengan berbagai cara yang berbeda sesuai dengan pengalaman masa lalu.

Kemampuan untuk melakukan pemecahan masalah adalah ketrampilan yang dibutuhkan oleh hampir semua orang dalam setiap aspek kehidupannya. Jarang sekali seseorang tidak menghadapi masalah dalam kehidupannya sehari-hari. Pekerjaan seorang manajer, secara khusus, merupakan pekerjaan yang mengandung unsur pemecahan masalah di dalamnya. Bila tidak ada masalah di dalam banyak organisasi, mungkin tidak akan muncul kebutuhan untuk

mempekerjakan para manajer. Untuk itulah sulit untuk dapat diterima bila seorang yang tidak memiliki kompetensi untuk menyelesaikan masalah, menjadi seorang manajer (Whetten & Cameron, 2002).

Ungkapan di atas memberikan gambaran yang jelas kepada kita semua bahwa sulit untuk menghindarkan diri kita dari masalah, karena masalah telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam kehidupan kita, baik kehidupan sosial, maupun kehidupan profesional kita. Untuk itulah penguasaan atas metode pemecahan masalah menjadi sangat penting, agar kita terhindar dari tindakan Jump to conclusion, yaitu proses penarikan kesimpulan terhadap suatu masalah tanpa melalui proses analisa masalah secara benar, serta didukung oleh bukti-bukti atau informasi yang akurat.

Ahli psikologi menyatakan bahwa manusia sedang mempelajari sesuatu apabila berusaha menyelesaikan masalah. Ini adalah disebabkan di dalam proses penyelesaian masalah individu akan mencari kesimpulan tentang sesuatu perkara, mengaplikasi masalah dengan cara yang paling mudah, mempelajari undang-undang menyelesaikan masalah dan mencipta beberapa pelan atau cadangan untuk penyelesaian masalah. Proses ini menjadikan manusia semakin matang (Anderson 1993).

Walaupun pada dasarnya tujuan pemecahan masalah adalah sama yaitu mendapatkan solusi atau jalan keluar dan melepaskan diri dari perjalanan yang dihadapi. Anderson (dalam Suharnan, 2005) berpendapat bahwa individu dikategorikan sebagai pemecah masalah yang buruk apabila cenderung

menemukan masalah dengan sikap tidak senang, sering merasa terancam, dan cenderung menghindari untuk memikirkan masalah

Menurut Thurstone (dalam Walgito, 2003) berpendapat bahwa individu dalam mengartikan suatu masalah akan bersifat positif bila masalah tersebut menimbulkan perasaan senang, sehingga individu bersifat menerima, tetapi dapat juga bersifat negatif jika masalah tersebut menimbulkan perasaan tidak enak sehingga individu bersifat menolak.

Menurut Piaget (dalam Davidoff, 1988) proses pemecahan masalah manusia didefinisikan sebagai suatu usaha yang cukup keras, yang melibatkan suatu tujuan dan hambatan-hambatannya. Individu yang memiliki satu tujuan, akan menghadapi persoalan, dengan demikian individu tersebut menjadi terangsang untuk mencapai tujuan itu dan mengusahakan sedemikian rupa, sehingga persoalan tersebut dapat diatasi.

Levine (dalam Susilowati, 2004) mengemukakan bahwa individu dikatakan memiliki kemampuan pemecahan dengan baik apabila dapat menyelesaikan masalah secara efektif. Lebih lanjut Billing's dan Moos (dalam Kresnawati, 2004) menyatakan bahwa pemecahan masalah adalah usaha individu untuk memikirkan dan mempertahankan beberapa alternative pemecahan yang mungkin dilakukan atau melakukan tindakan tertentu yang lebih bertujuan pada cara-cara penyelesaian masalah secara langsung.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diperoleh pengertian bahwa kemampuan pemecahan masalah adalah kemampuan individu dalam usahanya mencari jawaban atau jalan keluar terhadap permasalahan yang dimiliki atau

dihadapi sehingga diperoleh hasil pemilihan salah satu jawaban dari beberapa alternatif pemecahan yang mengarah pada satu tujuan tertentu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Pemecahan Masalah

Menurut Jalaluddin Rakhmat (1996) ada dua hal yang mempengaruhi kemampuan pemecahan masalah, situasional dan personal. Jika kita menganggap suatu hal sebagai kurang penting atau penting, mudah atau sulit, itulah yang dimaksud faktor situasional. Sementara faktor personal diantaranya faktor biologis dan sosiopsikologis. Faktor biologis yang mempengaruhi pemecahan masalah misalnya, seseorang yang sedang dalam keadaan terlalu lapar, sangat sakit, atau sangat lelah cenderung mengalami kemampuan berpikir, hingga sulit memecahkan masalah. Sementara faktor-faktor psikososial yang mempengaruhi kemampuan pemecahan masalah antara lain Menurut Jalaluddin Rakhmat (1996) :

a Motivasi

Motivasi yang rendah mengalihkan perhatian. Motivasi yang tinggi membatasi fleksibilitas.

b Kepercayaan dan Sikap yang Salah

Asumsi yang salah dapat menyesatkan. Kita akan mengalami kesulitan dalam memecahkan penderitaan batin kita, bila kita percaya bahwa kebahagiaan dapat diperoleh dengan kekayaan material.

c Kebiasaan

Kecenderungan untuk mempertahankan pola pikir tertentu, atau kepercayaan yang berlebihan dan tanpa kiritis pada pendapat otoritas, atau

melihat masalah dari satu sisi saja, akan menghambat pemecahan masalah yang efisien.

d Emosi

Bila emosi sudah mencapai intensitas yang begitu tinggi sehingga menjadi stress, kita menjadi sulit berpikir efisien.

Adapun beberapa faktor lainnya yang mempengaruhi kemampuan pemecahan masalah, meliputi:

a Inteligensi

Ester (dalam Walgito, 2003) mengemukakan bahwa dalam pemecahan masalah cepat atau lambatnya tergantung dari tingkat inteligensi individu yang bersangkutan. Faktor inteligensi dianggap memiliki peran yang sangat besar dalam keberhasilan pemecahan masalah.

b Usia

Sejalan dengan bertambah usia maka individu akan semakin matang dan kemampuan pemecahan masalah akan semakin bertambah. Kematangan tersebut ditunjukkan dengan usaha pemecahan masalah yang merupakan produk dari kemampuan berpikir yang lebih sempurna yang ditunjang dengan sikap serta pandangan yang rasional (Mappiare, 1982)

c Jenis kelamin

Pria kebanyakan lebih mampu melakukan pemecahan masalah daripada wanita, karena pria dituntut untuk tidak tergantung pada orang lain tetapi harus bertahan. Pria lebih menggunakan rasio sehingga dalam pemecahan masalah dibutuhkan ketegasan dan rasionalitas dalam

menghadapi masalah. Blood (dalam Setiyowartini, 2008) berpendapat bahwa wanita diperbolehkan bersandar secara emosional pada pria. Disamping itu secara kodrati perempuan cenderung untuk menggunakan perasaannya dalam menghadapi masalah.

d Kreativitas

Merupakan suatu aktivitas kognitif yang menghasilkan cara baru dalam memandang masalah dan solusinya (Munandar, 1994). Semakin tinggi tingkat kreativitas individu, semakin banyak ide atau alternatif yang dia temukan.

e Konsentrasi

Konsentrasi dalam memecahkan masalah mutlak diperlukan. Suadirman (1992), mengatakan bahwa konsentrasi adalah pemusatan segenap kekuatan pada situasi tertentu, sehingga tidak diperhitungkan sekedarnya. Selanjutnya Suadirman (1992) mengatakan bahwa konsentrasi seseorang terhadap suatu masalah mempengaruhi kemampuan pemecahan masalah.

f Kepercayaan diri

Mengungkapkan bahwa tumbuhnya kepercayaan diri akan mendorong dan merangsang individu dalam mencoba dan mencari cara baru untuk dipecahkan.

g Lingkungan sosial

Yaitu lingkungan dimana seseorang mengadaptasi cara-cara penyelesaian masalah melalui komunikasi dalam keluarga. Monks, dkk

(2002) bahwa komunikasi dalam keluarga akan membantu seseorang menyelesaikan masalahnya atau tugasnya dan memberikan kepuasan yang bersifat personal. Adanya suatu masalah yang selalu dikomunikasikan dengan keluarga akan memberikan kesempatan pada individu untuk mendapatkan pengalaman atas informasi-informasi tentang penyelesaian masalah sejak awal.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kemampuan pemecahan masalah meliputi inteligensi, usia, jenis kelamin, kreativitas, konsentrasi, pengalaman, kepercayaan diri dan lingkungan sosial.

3. Proses kemampuan pemecahan masalah

Menurut John Dewey, Profesor di Colombia University pada tahun 1970, mengidentifikasi seri penilaian kemampuan pemecahan masalah:

1. Mengenal kontroversi (masalah).

Mengenal kontroversi maksudnya disini adalah emahami apa pokok permasalahan yang sedang dihadapi karyawan.

2. Menimbang klaim alternatif.

Menimbang apa masalah yang terjadi untuk lebih mempermudah cara mengatasi permasalahan karyawan.

3. Membentuk penilaian (solusi).

Membentuk suatu penilaian terhadap permasalahan.

4. Aspek-aspek kemampuan pemecahan masalah

Menurut Anderson (dalam Suharnan, 2005), yang membedakan dua aspek penting di dalam pemecahan masalah, yaitu:

a Sikap (Attitudes)

1. Berpikir positif terhadap masalah. Menjadi seorang yang bisa mencari masalah, yaitu mencari kesenjangan yang ada pada diri sendiri dan orang lain dengan mencari penyebab ketidaknyamanan atau kesenjangan tersebut.
2. Berpikir positif terhadap kemampuan memecahkan masalah. Melihat diri sebagai seorang yang bisa dan mampu memecahkan masalah dengan mengenali sumber-sumber kekuatan yang ada pada diri sendiri dan mencari sumber-sumber eksternal yang sekiranya dapat membantu dalam memecahkan masalah.
3. Berpikir secara sistematis. Menyelesaikan masalah dengan penuh kesadaran melalui tahap-tahap yang telah direncanakan agar diperoleh suatu kesimpulan.

b Tindakan (Action)

1. Merumuskan masalah. Menentukan ruang lingkup masalah, memahami pokok masalah dan mampu menyatakan situasi sekarang dan situasi yang diharapkan dengan jelas.
2. Mencari dan mengumpulkan fakta. Menentukan sumber-sumber fakta dan mendapatkan cukup fakta serta memikirkan secara teliti mengenai setiap fakta yang dikumpulkan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/7/23

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.umma.ac.id) 25/7/23

3. Memfokuskan pikiran pada fakta-fakta yang penting. Memikirkan karakteristik penting yang ditemukan dari fakta dan relevansinya dengan tujuan yang menjadi sasaran.
4. Menemukan gagasan (ide). Mencari dan menemukan banyak gagasan dengan satu gagasan yang luar biasa, menghindari penilaian negatif terhadap gagasan tersebut, memikirkan kemungkinan-kemungkinan yang bersifat umum menuju pada kemungkinan yang lebih khusus.
5. Memilih gagasan terbaik dan melaksanakannya. Memilih satu gagasan terbaik di antara gagasan-gagasan yang dihasilkan dan mempertimbangkan semua kriteria penting untuk mengevaluasi gagasan-gagasan dan semua kejadian penting yang dapat mempengaruhi nilai atau kegunaan gagasan-gagasan itu, dan melaksanakan gagasan tersebut.

Pengukuran kemampuan masalah dapat dilaksanakan dengan melibatkan berbagai jenis aspek dari beberapa ahli, yaitu Folkman dan Lazarus (dalam Hernawati, 2006) antara lain:

a Menghadapi masalah

Yaitu usaha yang dilakukan untuk menghadapi masalah secara tenang, rasional dan mengarah pada pemecahan masalah dengan memusatkan perhatian pada masalah yang sedang dihadapi.

b Perencanaan pemecahan masalah

Yaitu usaha untuk melakukan perencanaan untuk bertindak dalam memecahkan masalah.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa aspek-aspek pemecahan masalah meliputi sikap dan tindakan yang meliputi berpikir positif terhadap masalah, berpikir positif terhadap kemampuan memecahkan masalah, berpikir secara sistematis, merumuskan masalah, mencari dan mengumpulkan fakta, memfokuskan pikiran pada fakta-fakta penting, menemukan gagasan (ide), memilih gagasan terbaik dan melaksanakannya serta menghadapi masalah dan perencanaan pemecahan masalah.

5. Langkah-langkah kemampuan pemecahan masalah

Individu dalam kenyataannya tidak selalu mampu menyelesaikan masalah yang datang padanya. Dalam menghadapi masalah, individu ada kalanya menggunakan suatu cara lain walaupun menghadapi masalah yang sama.

Menurut Monica (1998), menjelaskan langkah-langkah dalam memecahkan masalah, yaitu:

a. Pengenalan masalah

Suatu masalah dikenali melalui perbedaan antara apa yang terjadi dalam suatu situasi (aktual) dan apa yang seseorang inginkan untuk terjadi (optimal). Setelah berfikir tentang area-area permasalahan ini selanjutnya memfokuskan pada suatu masalah tertentu.

b. Definisi masalah

Setelah mengenali masalah maka pernyataan masalah harus spesifik.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/7/23

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.umma.ac.id) 25/7/23

c Pilihan tindakan

Pilihan tindakan masalah merupakan beberapa jalan keluar dari masalah. Untuk setiap pilihan tindakan, perlu dibuat dukungan hasil-hasil positif dan negatifnya.

d Pelaksanaan dan evaluasi

Melaksanakan berarti melakukan atau menerapkan tindakan. Setelah seseorang menentukan pilihan tindakan maka tindakan itu harus dilaksanakan. Sebelum pelaksanaan, evaluasi muncul sebagai sebuah tanggung jawab dan tetap penting sampai tindakan telah selesai dilakukan.

Menurut Woolfolk dan Nicolich (2004), secara umum terdapat empat langkah untuk memecahkan masalah:

a Memahami masalah

Langkah pertama untuk memecahkan masalah adalah menetapkan secara tepat apa masalahnya yaitu dengan menemukan informasi yang relevan pada masalah yang ada.

b Menyeleksi solusi

Setelah menentukan masalahnya, kemudian merencanakan strategi dengan menyimpulkan bahwa situasi yang ada sama seperti masalah sebelumnya dan mencoba apa yang berhasil sebelumnya.

c Memutuskan rencana.

Yaitu mengambil keputusan terhadap masalah yang akan dihadapi dan memutuskan rencana apa yang harus dilakukan.

d Mengevaluasi hasil

Yaitu meliputi pengecekan fakta baik yang menguatkan maupun melemahkan dari solusi masalah serta mengidentifikasi solusi yang terbaik.

Sedangkan menurut Prasetya (2002), langkah dalam memecahkan masalah ada empat langkah, yaitu:

a Menentukan dan menyusun prioritas tujuan

Tahap pertama adalah menentukan tujuan yang hendak dicapai dari keputusan yang akan dibuat sekaligus membuat prioritas tujuan menurut latar belakang kepentingannya. Prioritas ini disusun berdasarkan tingkatan kebutuhan sampai dengan keinginan. Artinya, tujuan akan menjadi sangat penting jika tujuan tersebut dibutuhkan sekali, tujuan dapat diperinci secara operasional dengan bantuan beberapa pertanyaan apa, berapa, kapan, dimana, dan bagaimana seperti berikut ini; apa yang harus dibuat, berapa yang harus dipenuhi, kapan harus dilaksanakan, dimana harus dikirim, dan bagaimana cara membuatnya.

b Menyusun, menilai dan memilih alternatif.

Yakni dilakukan penyusunan berbagai alternatif yang dapat dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Penilaian alternatif yang ada dilakukan dengan tingkat kemungkinan untuk dapat memenuhi tujuan, selain juga dari tingkat pemanfaatan sumber untuk mencapai tujuan. Alternatif terbaik adalah alternatif yang optimal pencapaian tujuan dan pemanfaatan sumbernya.

c Menghitung konsekuensi pilihan

Pengertian konsekuensi adalah resiko yang ditimbulkan dari suatu pilihan dalam satuan persoalan potensial yang telah diidentifikasi sebelumnya.

d Mengawasi pelaksanaan keputusan.

Setelah konsekuensi pilihan optimal terukur. Maka tahap selanjutnya adalah mengawasi pelaksanaan keputusan itu sendiri. Pelaksanaan keputusan harus diawasi ekstra untuk mengantisipasi berbagai perubahan yang mungkin terjadi pada saat keputusan itu terjadi pada saat keputusan itu diimplementasikan selain untuk mengatasi persoalan potensial yang sudah diperhitungkan terlebih dahulu.

Lebih lanjut Kneeland (2001) mengemukakan enam langkah pemecahan masalah, yaitu:

a Menyadari adanya permasalahan.

Sesuatu yang menarik perhatian dan memerlukan perhatian secara khusus.

b Mengumpulkan fakta-fakta yang relevan.

Menyelidiki lingkungan dan menanyakan beberapa pertanyaan sehingga terkumpul fakta-fakta.

c Mendefinisikan permasalahan.

Meyakini bahwa telah memahami dan masalah secara keseluruhan.

d Mengembangkan pilihan-pilihan solusi.

Menentukan apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara mengerjakan.



e Memilih solusi terbaik.

Hal ini dilakukan setelah memiliki apa saja yang dibutuhkan.

f Menerapkan solusi.

Melihat atau mengevaluasi hasil-hasil untuk mengetahui apakah permasalahan sudah dipecahkan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan pemecahan masalah individu akan melalui beberapa tahap antara lain: mengenali atau mengidentifikasi masalah yang dihadapi, mengumpulkan informasi berkaitan dengan masalahnya, menentukan alternatif yang baik, pelaksanaan pemecahan masalah berdasar dari alternatif yang dipilih serta melakukan evaluasi.

C. Intelegensi, Usia, Jenis kelamin dan Job kategori.

1. Intelegensi

a. Pengertian Intelegensi

Menurut David Wechsler (1986), inteligensi adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional, dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa inteligensi adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional. Oleh karena itu, inteligensi tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berpikir rasional itu.

Teori tentang intelegensi pertama kali dikemukakan oleh Spearman dan Wynn Jones Pol pada tahun 1951. Spearman dan Wynn mengemukakan adanya konsep lama mengenai suatu kekuatan (power) yang dapat melengkapi akal pikiran manusia tunggal pengetahuan sejati. Kekuatan tersebut dalam bahasa Yunani disebut dengan “Nous”, sedangkan penggunaan kekuatannya disebut “Noeseis”. Intelegensi berasal dari kata Latin, yang berarti memahami. Jadi intelegensi adalah aktivitas atau perilaku yang merupakan perwujudan dari daya atau potensi untuk memahami sesuatu.

b. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Intelegensi.

M. Ngalim Purwanto (2004) menegaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi intelegensi yang mengakibatkan terjadinya perbedaan antara intelegensi seseorang dengan yang lain. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi tingkat intelegensi seseorang, di antaranya:

1) Pembawaan

Pembawaan ditentukan oleh sifat-sifat dan ciri-ciri yang dibawa sejak lahir batas kesanggupan kita, yakni dapat tindaknya seseorang memecahkan suatu soal, pertama-tama ditentukan oleh pembawaan kita.

2) Kematangan

Tiap organ dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan, Tiap organ (fisik dan psikis) dapat dikatakan telah matang jika ia telah mencapai kesanggupan menjalankan fungsinya masing-masing.

3) Pembentukan

Pembentukan ialah segala keadaan diluar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan intelegensi.

4) Minat dan pembawaan yang khas

Minat mengarahkan pembuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi pembawaan itu. Dorongan-dorongan (motif-motif) yang mendorong manusia untuk berinteraksi dengan dunia luar.

5) Kebebasan

Kebebasan berarti bahwa manusia itu dapat memilih metode-metode yang tertentu dalam memecahkan masalah-masalah. Manusia mempunyai kebebasan memilih metode juga bebas dalam memilih masalah sesuai dengan kebutuhannya.

Dalam hubungan dengan perkembangan intelegensi/kemampuan berpikir remaja, ada yang berpandangan bahwa adalah keliru jika IQ dianggap bisa ditingkatkan, yang walaupun perkembangan IQ dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan. Menurut Andi Mappiare (1982) hal-hal yang mempengaruhi perkembangan intelek itu antara lain:

- 1) Bertambahnya informasi yang disimpan(dalam otak)seseorang sehingga ia mampu berpikir reflektif.
- 2) Banyaknya pengalaman dan latihan-latihan memecahkan masalah sehingga seseorang bisa berpikir proporsional.
- 3) Adanya kebebasan berpikir,menimbulkan keberanian seseorang dalam menyusun hipotesis-hipotesis yang radikal, kebebasan menjajaki masalah secara keseluruhan, dan menunjang keberanian

anak memecahkan masalah dan menarik kesimpulan yang baru dan benar.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi intelegensi itu adalah informasi yang diterima kian bertambah, banyaknya pengalaman untuk mencapai suatu proses berfikir menimbulkan keberanian dalam menyelesaikan masalah.

Karakteristik Perilaku Inteligensi

Wechsler (1975), ada tiga karakteristik perilaku inteligen (*intelligent behavior*).

- 1) Adanya kesadaran (*condition of awareness*).
- 2) Orang menyadari tindakan-tindakannya dan cara-cara yang ditempuh, hal ini berbeda dengan perilaku instink dan reflek.
- 3) Perilaku inteligen selalu mempunyai tujuan atau diarahkan pada sasaran tertentu (*goal directed*), bukan dilakukan secara acak (*random*).
- 4) perilaku inteligen adalah rasional; kemampuan untuk berpikir logis dan konsisten, sehingga dapat dipahami.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik perilaku intelegensi adalah kesadaran individu untuk

menyadari tindakan dengan perbedaan perilaku dalam mencapai tujuan kemampuan sehingga dapat dipahami.

2. Usia

Umur adalah rentang kehidupan yang diukur dengan tahun, dikatakan masa awal dewasa adalah usia 18 tahun sampai 40 tahun, dewasa Madya adalah 41 sampai 60 tahun, dewasa lanjut >60 tahun, umur adalah lamanya hidup dalam tahun yang dihitung sejak dilahirkan (Harlock, 2004).

Umur atau usia adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati. Semisal, umur manusia dikatakan lima belas tahun diukur sejak dia lahir hingga waktu umur itu dihitung. Oleh yang demikian, umur itu diukur dari tarikh ianya lahir sehingga tarikh semasa(masa kini). Manakala usia pula diukur dari tarikh kejadian itu bermula sehinggalah tarikh masa kini (Depkes RI, 2009).

Sejalan dengan bertambah usia maka individu akan semakin matang dan kemampuan pemecahan masalah akan semakin bertambah. Kematangan tersebut ditunjukkan dengan usaha pemecahan masalah yang merupakan produk dari kemampuan berpikir yang lebih sempurna yang ditunjang dengan sikap serta pandangan yang rasional (Mappiare, 1982).

Menurut laporan dari 163 healthy.net Tiongkok, seperti yang diuraikan dalam “buku pelajaran sekolah,” ada lima faktor utama penentu umur manusia, serta beberapa “hal kecil” dalam kehidupan yang mempengaruhi usia seseorang. Kelima faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a. Genetika dan panjang umur

Umur panjang dipengaruhi oleh faktor genetika.

b. Nutrisi dan Panjang umur

Nutrisi yang tepat adalah nutrisi yang didapatkan dari segala jenis makanan, tidak hanya mengonsumsi makanan jenis tertentu, tidak vegetarian, tidak memilih makanan secara khusus, juga tidak diet. Nutrisi yang lengkap dengan proporsi yang tepat dan perbandingan yang memadai, dapat mempertahankan keseimbangan antara pasokan dan kebutuhan kalori dalam tubuh.

c. Aktivitas fisik dan panjang umur

Pusat penelitian di Amerika melakukan penelitian terhadap 17.000 orang dan menemukan bahwa mereka yang tidak melakukan aktivitas fisik, secara signifikan memiliki risiko tinggi terkena penyakit kardiovaskular dan serebrovaskular daripada mereka yang aktif berlatih fisik. Mereka yang tidak melakukan latihan fisik juga memiliki risiko kematian 2 kali lipat, dengan umur lebih pendek 4 - 5 tahun. Berolahraga baik untuk jiwa, sedangkan aktifitas fisik dan mental yang tepat bermanfaat bagi kesehatan dan panjang umur.

d. Emosional dan panjang umur

Manusia hidup di dunia ini pasti pernah mengalami suasana hati yang baik dan buruk. Seseorang perlu belajar mengendalikan emosinya. Segera luruskan niat pikiran yang buruk dan santai dalam

menghadapi kenyataan. Mengejar ketenaran dan kekayaan hanya untuk sesaat saja. Harta adalah milik generasi penerus, sedangkan kesehatan adalah milik diri sendiri. Para peneliti selama 30 tahun melakukan survei terhadap lebih dari 800 orang tua dan menemukan, mereka yang optimis memiliki usia lebih panjang daripada mereka yang pesimis.

e. Faktor penyakit dan panjang umur

Mayoritas kematian orang tua jaman sekarang bukan disebabkan penuaan alami, melainkan meninggal akibat penyakit. Statistik yang relevan menunjukkan, manula di Tiongkok yang meninggal di atas 65 tahun, 90% lantaran menderita penyakit kardiovaskular dan serebrovaskular, hipertensi, diabetes, arthritis, dan lain sebagainya, 35% lantaran menderita lebih dari tiga macam penyakit.

3. Jenis Kelamin

Pengertian jenis kelamin (seks) menurut Hungu (2007) adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang lahir. Seks berkaitan dengan tubuh laki-laki dan perempuan, dimana laki-laki memproduksi sperma, sementara perempuan menghasilkan sel telur dan secara biologis mampu untuk menstruasi, hamil dan menyusui. Perbedaan biologis dan fungsi biologis laki-laki dan perempuan tidak dapat dipertukarkan diantara

keduanya, dan fungsinya tetap dengan laki-laki dan perempuan pada segala ras yang ada di muka bumi.

Robert stoller (1968) beliau mengemukakan bahwa istilah ini bertujuan untuk memisahkan pencirian manusia yang didasarkan pada pendefinisian yang bersifat sosial dengan pendefinisian yang berasal dari ciri fisik secara biologis.

Tuhan menciptakan makhluk hidup diantaranya manusia, yang dibekali jenis kelamin dilihat dari fisiknya, laki - laki mempunyai kekuatan yang lebih dari pada perempuan.

Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh perkembangan fisik maupun mental laki - laki atau perempuan, secara fisik laki - laki sebagai sosok yang kuat, rasional, gagah, kekar, jantan, perkasa, sedangkan perempuan merupakan sosok yang memiliki sifat dan ciri lemah lembut, cantik, emosional, cerewet, keibuan (Fakih, 1999)

Menurut kodratnya laki-laki dibekali fisik yang kuat dan lebih besar oleh karena itu pekerjaan laki-laki lebih berat dibanding perempuan. Pengertian jenis kelamin merupakan pensifatan atau pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu. Misalnya, laki-laki adalah manusia yang memiliki penis, memiliki jakala dan memproduksi sperma. Sedangkan perempuan memiliki alat reproduksi seperti rahim dan saluran untuk melahirkan, memproduksi telur, memiliki vagina, dan mempunyai alat menyusui (Fakih, 1996).

Teori sikap feminis hartsock yang terinspirasi oleh marxisme berpijak pada pemikiran bahwa pria dan wanita terlibat di dalam pekerjaan yang berbeda

berdasarkan jenis kelamin mereka, yang berakibat pada pembagian pekerjaan berdasarkan jenis kelamin (sexual division of labor). pembagian ini tidak hanya menempatkan orang untuk mengerjakan tugas-tugas yang berbeda berdasarkan jenis kelamin, tetapi hal ini juga mengeksploitasi wanita dengan menuntut kerja tanpa memberikan upah sekaligus membuat ” wanita bertanggung jawab dalam pemeliharaan yang tidak digaji dan dalam reproduksi dari tenaga kerja di masa kini dan masa depan (Chafetz, 1997).

D. Perbedaan Kemampuan Pemecahan Masalah ditinjau dari Intelegensi

Melakukan pemecahan masalah yang ideal sangat diharapkan setiap manusia dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Berbagai macam upaya dilakukan oleh setiap individu untuk menyelesaikan persoalan hidup, namun tidak semua individu mampu menyelesaikan masalahnya dengan baik dan memperoleh pemecahan masalah yang tepat mengenai permasalahan yang dihadapi.

Ester (dalam Walgito, 2003) mengemukakan bahwa dalam pemecahan masalah cepat atau lambatnya tergantung dari tingkat inteligensi individu yang bersangkutan. Faktor inteligensi dianggap memiliki peran yang sangat besar dalam keberhasilan pemecahan masalah.

Pemecahan masalah didefinisikan sebagai suatu proses penghilangan perbedaan atau ketidak-sesuaian yang terjadi antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diinginkan (Hunsaker, 2005). Para ahli belum ada kesatuan pendapat tentang definisi inteligensi. Menurut Solso (1988), Inteligensi adalah kemampuan memperoleh dan menggali pengetahuan; menggunakan pengetahuan untuk

memahami konsep-konsep konkret dan abstrak, dan menghubungkan di antara objek-objek dan gagasan-gagasan; menggunakan pengetahuan dengan cara-cara yang lebih berguna (*in a meaningful way*) atau efektif.

Setiap pekerjaan yang akan dihadapi karyawan harus dibedakan antara intelegensi, usia dan juga jenis kelaminnya. David Wechster (1986) menjelaskan mengenai intelegensi mula-mula sebagai kapasitas untuk mengerti ungkapan dan kemauan akal budi untuk mengatasi tantangan-tantangannya. Namun di lain kesempatan ia mengatakan bahwa intelegensi adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berfikir secara rasional dan menghadapi masalah lingkungannya secara efektif.

E. Perbedaan Kemampuan Pemecahan Masalah ditinjau dari Usia

Dalam dunia pekerjaan selain intelegensi umur juga ditentukan pada karyawan yang akan bekerja. Umur adalah rentang kehidupan yang diukur dengan tahun, dikatakan masa awal dewasa adalah usia 18 tahun sampai 40 tahun, dewasa Madya adalah 41 sampai 60 tahun, dewasa lanjut >60 tahun, umur adalah lamanya hidup dalam tahun yang dihitung sejak dilahirkan (Harlock, 2004).

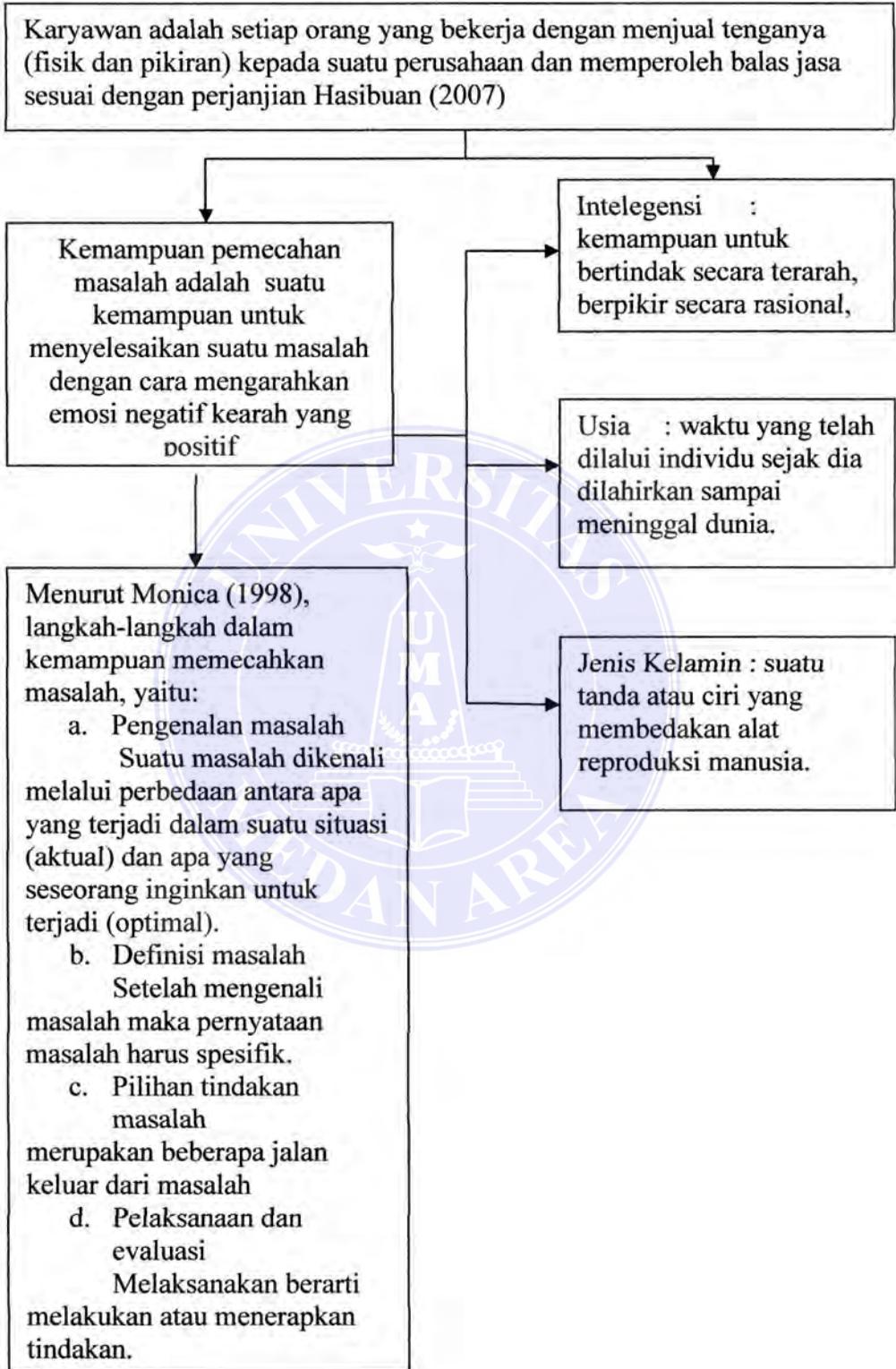
Sejalan dengan bertambah usia maka individu akan semakin matang dan kemampuan pemecahan masalah akan semakin bertambah. Kematangan tersebut ditunjukkan dengan usaha pemecahan masalah yang merupakan produk dari kemampuan berpikir yang lebih sempurna yang ditunjang dengan sikap serta pandangan yang rasional (Mappiare, 1982).

F. Perbedaan Kemampuan Pemecahan Masalah ditinjau dari Jenis Kelamin

Pria kebanyakan lebih mampu melakukan pemecahan masalah daripada wanita, karena pria dituntut untuk tidak tergantung pada orang lain. Pria lebih menggunakan rasio sehingga dalam pemecahan masalah dibutuhkan ketegasan dan rasionalitas dalam menghadapi masalah. Blood (dalam Setiyowartini, 2008) berpendapat bahwa wanita diperbolehkan bersandar secara emosional pada pria. Disamping itu secara kodrati perempuan cenderung untuk menggunakan perasaannya dalam menghadapi masalah.



G. Kerangka Konseptual



H. Hipotesis

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada perbedaan kemampuan pemecahan masalah ditinjau dari intelegensi, Diasumsikan bahwa karyawan yang memiliki intelegensi yang tinggi maka akan lebih baik dalam kemampuan pemecahan masalah dibandingkan karyawan yang memiliki intelegensi rendah.
2. Ada perbedaan kemampuan pemecahan masalah ditinjau dari usia, dengan asumsi Karyawan yang berusia lebih tua memiliki kemampuan pemecahan masalah yang baik dibandingkan karyawan yang usianya lebih muda.
3. Ada perbedaan kemampuan pemecahan masalah ditinjau dari jenis kelamin, dengan asumsi Karyawan pria lebih baik dalam kemampuan pemecahan masalah dibandingkan karyawan wanita.

BAB III

METODE PENELITIAN

Satu unsur penting dalam suatu penelitian ilmiah adalah adanya suatu metode tertentu yang digunakan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi sehingga hasil yang diperoleh akan dapat dipertanggungjawabkan. Atas dasar tersebut maka dalam bab ini akan diuraikan mengenai : (A) Identifikasi Variabel Penelitian, (B) Definisi Operasional Variabel Penelitian, (C) Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel, (D) Metode Pengumpulan Data, (E) Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur, (F) Metode Analisis Data.

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Terikat : Kemampuan Pemecahan Masalah
2. Variabel Bebas : Intelegensi, Usia, dan Jenis Kelamin

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kemampuan Pemecahan Masalah

Kemampuan pemecahan masalah adalah : suatu kemampuan untuk memilih solusi terbaik dari sejumlah alternatif suatu masalah dengan cara mengarahkan emosi negatif kearah yang positif. Data ini diungkap dengan

skala yang terdiri dari Langkah kemampuan pemecahan masalah menurut
UNIVERSITAS MEDAN AREA

teori Monica (1998) total skor skala pemecahan masalah yang diperoleh menggambarkan tingkat kemampuan pemecahan masalah di PT. Samudera Indonesia. Semakin tinggi total skor skala kemampuan pemecahan masalah yang diperoleh karyawan, menunjukkan semakin tinggi tingkat kemampuan pemecahan masalah terhadap perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah total skor skala kemampuan pemecahan masalah menunjukkan semakin rendah kemampuan pemecahan masalah karyawan terhadap perusahaan.

Intelegensi, usia, dan jenis kelamin

- 1) Inteligensi adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional, dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Data ini diungkap menggunakan skala kemampuan pemecahan masalah, dengan asumsi semakin tinggi intelegensi maka semakin baik kemampuan pemecahan masalah terhadap karyawan di PT. Samudera Indonesia. Dari dokumen perusahaan data ini diungkap dengan test intelegensi IST. Untuk mengetahui intelegensi karyawan yang diteliti, intelegensi rendah skornya adalah 89 dan yang memiliki intelegensi tinggi skornya 122.
- 2) Usia adalah waktu yang telah dilalui individu sejak dia dilahirkan sampai meninggal dunia. Data ini diungkap menggunakan metode dokumentasi. Dimana usia yang diambil adalah 29 tahun sampai 53 tahun.

Tabel data usia karyawan PT. Samudera Indonesia Medan

No	Usia	Jumlah
1	29 Tahun	4 Orang
2	31 Tahun	2 Orang
3	32 Tahun	3 Orang
4	33 Tahun	1 Orang
5	34 Tahun	1 Orang
6	35 Tahun	3 Orang
7	38 Tahun	1 Orang
8	40 Tahun	8 Orang
9	45 Tahun	10 Orang
10	50 Tahun	6 Orang
11	53 Tahun	1 Orang
		40 Orang

3) Jenis kelamin adalah suatu tanda atau ciri yang membedakan alat reproduksi manusia. Data ini diungkap menggunakan metode dokumentasi. Adapun karyawan yang berjenis kelamin laki-laki 30 orang dan karyawan yang berjenis kelamin wanita 10 orang.

C. Populasi Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi Sampel Penelitian

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. 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. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan di PT. Samudera Indonesia.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Hadi (2004) sampel adalah sebagian dari populasi, sedangkan menurut Arikunto (2006) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi. Amirin (2000) menyatakan sampel paling tidak memiliki sifat yang sama dengan populasi. namun diharapkan dapat ditarik generalisasi dan mencerminkan populasi dapat mewakili sampel. Jumlah sampel yang digunakan peneliti sebanyak 40 orang karyawan yang bekerja di PT. Samudera Indonesia Medan.

D. Metode Pengumpulan Data

1. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Skala kemampuan pemecahan masalah disusun dari Menurut Monica (1998), menjelaskan langkah-langkah dalam memecahkan masalah, yaitu:

a Pengenalan masalah

Suatu masalah dikenali melalui perbedaan antara apa yang terjadi dalam suatu situasi (aktual) dan apa yang seseorang inginkan untuk terjadi

mempfokuskan pada suatu masalah tertentu.

b Definisi masalah

Setelah mengenali masalah maka pernyataan masalah harus spesifik.

c Pilihan tindakan

Pilihan tindakan masalah merupakan beberapa jalan keluar dari masalah. Untuk setiap pilihan tindakan, perlu dibuat dukungan hasil-hasil positif dan negatifnya.

d Pelaksanaan dan evaluasi

Melaksanakan berarti melakukan atau menerapkan tindakan. Setelah seseorang menentukan pilihan tindakan maka tindakan itu harus dilaksanakan. Sebelum pelaksanaan, evaluasi muncul sebagai sebuah tanggung jawab dan tetap penting sampai tindakan telah selesai dilakukan.

Skala kemampuan pemecahan masalah ditinjau dari intelegensi, usia dan jenis kelamin dibuat berdasarkan skala *Anava* dengan empat pilihan jawaban, berisikan pernyataan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*). Suatu skala dikatakan *favourable* apabila aitem-aitem tersebut memuat pernyataan yang bersifat mendukung, sedangkan aitem *unfavourable* memuat pernyataan yang bersifat tidak mendukung. Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap aitem adalah untuk aitem *favourable*, yaitu jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk aitem yang *unfavourable* maka penilaian yang diberikan adalah

Sebaliknya, jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

Metode Dokumentasi yaitu pengumpulan data dimana peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku, majalah, dokumen, peraturan, dan sebagainya (Arikunto, 2002). Metode ini digunakan untuk melihat berapa intelegensi, usia, dan jenis kelamin di PT. Samudera Indonesia Medan.

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas adalah alat ukur yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang perlu diukur (Azwar, 1997). Alat ukur dapat dikatakan validitas tinggi apabila alat ukur tersebut dapat memberikan hasil yang sesuai dengan besar kecilnya gejala atau bagian yang diukur (Hadi, 1990).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah analisis Product Moment, yakni dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing aitem dengan skor alat ukur. Skor total ialah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor aitem. Korelasi antar skor aitem dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistic tertentu, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson dengan menggunakan rumus validitas sebagai berikut :

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

Keterangan :

Rxy : koefisien korelasi antara variable x (skor setiap subjek setiap aitem) dengan variable y (total skor dari seluruh aitem)

$\sum XY$: jumlah dari hasil perkalian antara Vx dengan Vy

$\sum X$: jumlah skor keseluruhan subjek setiap aitem

$\sum Y$: jumlah skor keseluruhan aitem pada subjek

$\sum X^2$: jumlah kuadrat skor x

$\sum Y$: jumlah kuadrat skor y

N : jumlah subjek

Untuk menghindari over estimate digunakan teknik part whole dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{bt} : koefisien korelasi setelah dikorelasikan dengan Part whole

r_{xy} : koefisien korelasi sebelum dikorelasi

SD_x : standart deviasi skor butir

SD_y : standart deviasi skor total

2 : bilangan konstanta

2. Reliabilitas

Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai keajegan atau konsistensi dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama (Azwar, 1997). Sementara Hadi (1990) mengatakan bahwa reliabilitas adalah keajegan alat ukur atau kekonsistenan hasil penelitian. Analisis reliabilitas skala Kemampuan pemecahan masalah ditinjau dari intelegensi, usia dan jenis kelamin pada karyawan dengan menggunakan rumus analisis varians Hoyt sebagai berikut :

$$rtt = 1 - \frac{MKi}{Mks}$$

Keterangan :

rtt : Indeks reliabilitas alat ukur

1 : Bilangan Konstanta

Mki : Mean kuadrat antar butir

Mks : Mean kuadrat antar subjek

Semua analisis statistic dengan berdasarkan rumus diatas, peneliti menggunakan bantuan program SPSS for Windows Release 15.8.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Varians 1 Jalur, dimana dalam penelitian ini yang menjadi jalur/klasifikasinya adalah Kemampuan pemecahan masalah. Kemampuan pemecahan masalah atas

diberi kode A1 intelegensi diberi kode A2, Usia diberi kode A3, Jenis Kelamin. Selanjutnya penggolongan status individu ini disebut sebagai variabel bebas (X) Sedangkan variabel yang akan diukur atau variabel terikatnya (Y) di dalam bagan penulisannya dilambangkan dengan huruf X. Berikut adalah bagan penelitian Analisis Varians 1 Jalur.

A1	A2	A3
X	X	X

Keterangan :

A1 = Intelegensi

A2 = Usia

A3 = Jenis Kelamin

X = Kemampuan Pemecahan Masalah

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik Analisis Varians 1 jalur ini, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data-data penelitian, antara lain:

- Uji normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian (Kemampuan pemecahan masalah) menyebar mengikuti prinsip kurve normal.
- Uji homogenitas varians, yaitu untuk melihat atau menguji apakah data-data yang telah diperoleh berasal dari sekelompok subjek yang dalam

beberapa aspek psikologis bersifat sama (homogen).

UNIVERSITAS MEDAN AREA

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Ada perbedaan terdapat perbedaan Pemecahan Masalah ditinjau dari tingkat intelegensi. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan Anava $F_{X1} = 12.368$ dengan $p = 0.000, < 0,010$. Berdasarkan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada perbedaan kemampuan pemecahan masalah ditinjau dari usia diketahui tidak terdapat perbedaan dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan Anava $F_{X2} = 2.239$ dengan $p = 0.122, > 0,010$. Kemampuan pemecahan masalah antara laki-laki dan perempuan terdapat perbedaan. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan Anava $F_{X3} = 4.416$ dengan $p = 0.043, < 0,050$.

2. Hipotesis yang diajukan diterima dengan asumsi

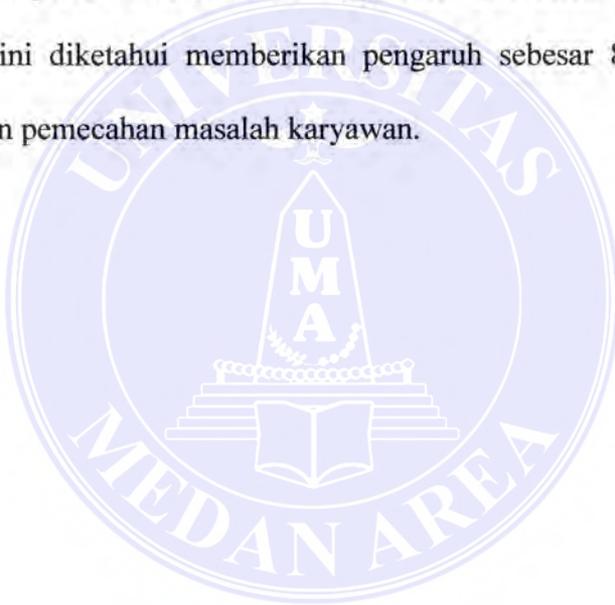
Ada perbedaan kemampuan pemecahan masalah ditinjau dari intelegensi, Diasumsikan bahwa karyawan yang memiliki intelegensi yang tinggi maka akan lebih baik dalam kemampuan pemecahan masalah dibandingkan karyawan yang memiliki intelegensi rendah.

Tidak terdapat perbedaan kemampuan pemecahan masalah ditinjau dari usia, dengan asumsi Karyawan yang berusia lebih tua memiliki

kemampuan pemecahan masalah yang baik dibandingkan karyawan yang usianya lebih muda.

Ada perbedaan kemampuan pemecahan masalah ditinjau dari jenis kelamin, dengan asumsi Karyawan pria lebih baik dalam kemampuan pemecahan masalah dibandingkan karyawan wanita.

3. Intelegensi dari penelitian ini diketahui memberikan pengaruh sebesar 20% terhadap Kemampuan pemecahan masalah karyawan, Usia dari penelitian ini diketahui tidak memberikan pengaruh terhadap kemampuan pemecahan masalah karyawan, dan Jenis Kelamin dari penelitian ini diketahui memberikan pengaruh sebesar 80% terhadap kemampuan pemecahan masalah karyawan.



B. Saran

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

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat bahwa Kemampuan Pemecahan Masalah pada karyawan di PT. Samudera Indonesia Medan tergolong tinggi, maka disarankan kepada seluruh subjek penelitian ini untuk dapat mempertahankan Kemampuan Pemecahan Masalah yang selama ini dimiliki. Dengan dimilikinya Kemampuan Pemecahan Masalah yang baik diharapkan subjek penelitian dapat membuka diri lagi dengan lingkungan sekitar.

2. Saran Kepada Pihak Perusahaan

Melihat pentingnya hubungan karyawan dengan nasabah di PT. Samudera Indonesia Medan karena merupakan perusahaan yang aktif. Hal ini sangat berpengaruh pada kualitas pengiriman jasa melalui pelayaran yang sangat berpengaruh dari kemampuan karyawan di PT. Samudera Indonesia. Disarankan untuk lebih memperhatikan tingkat kesulitan kerja menurut jenis kelamin, dan usia masing – masing karyawan.

3. Saran Buat Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperbaiki metode yang berhubungan dengan skala penelitian jangan menggunakan skala likert, penambahan sampel dan pengisian skala.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, 1997. Reliabilitas dan Validitas. Liberty, Yogyakarta
- Chaplin, C.P. 2001. Kamus Lengkap Psikologi (Alin Bahasa: Kartono, K). Edisi I Cetak ke-2. Jakarta : Grafido Persada
- Cooper, R.K dan Sawaf, A. 1998. Exucutive EQ: Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan Organisasi, (Terjemahan T. Hermaya) Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, D.1995. Emotional Intelligence, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, D. 2000. Working With Emotional Intelligence, (Terjemahan Alex Tri K.W) Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, D. 2001. Emotional Intelligence Untuk Mencapai Puncak Prestasi, Alih Bahasa : Alex Tri K.W, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Goleman, D. 2002. Kecerdasan Emosional, (Terjemahan T. Hermaya) Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, D. 2007. Kecerdasan Emosional, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Hadi, S. 1990. Metodologi Research Jilid I, Yogyakarta: Andi Offset
- Kneeland, S. 2001. Solving Problem : Pemecahan Masalah. Jakarta : Elex Media Komputindo
- Kresnawati, 2004. Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual Dengan Kemampuan Pemecahan Masalah Pada Remaja
- Lari, M. 2003. Hidup Kreatif. Depok : Inisari Press
- Mappiare, A. 1982. Psikologi Remaja. Surabaya: Usaha Nasional
- Monica, EIl.1988. Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Pendekatan Berdasarkan Pengalaman (Terjemahan : Elly, M.dkk) Jakarta: EGC
- Patton, P. 1998. Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja, Alih Bahasa : Zaini Dahlan, Pustaka Delprata, Jakarta
- Prasetya, B.K. 2002. Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan. Semarang : UPT. Penerbitan Universitas Katolik Soegio Pranata
- Suharnan, 2005. Psikologi Kognitif. Surabaya: srikandi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/7/23

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)25/7/23

Purba, A. 1999. Emotional Intelligence, seri Ayah Bunda, 26 Juli-8 Agustus, Dian Raya, Jakarta

Walgito, B. 2003. Psikologi Sosial. Yogyakarta: Andi Offset

Woolfolk, A.E dan Nicholich,L.M.2004. Mengembangkan Kepribadian dan Kecerdasan Anak-Anak (Psikologi Pembelajaran I). (Terjemahan : Anam, M.K) Jakarta : Inisiasi Press

<http://teori-psikologi.Blogspot.com>

<http://www.e-psikologi.com/epsi/industri=detail.asp?id=138>

<http://teorionline.wordpress.com/2010/01/26/definisi-kecerdasan-emosional-eq/>

<http://teori-psikologi.blogspot.com/2008/05/kecerdasanemosi/AniEndriani.S.Pdi,MAdi00:22>

