

**PERBEDAAN KEPUASAN KERJA DI TINJAU DARI TIPE
KEPRIBADIAN EXTROVERT DAN *INTROVERT* PADA
PT. ASIA TIRTA MAKMUR**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area**

OLEH:

M. RASID RIDHO

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/10/23

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

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKripsi UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : M. Rasid Ridho
NPM : 16.860.0161
Program Studi : S1 Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/ Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalti Free Right*)** atas Karya Ilmiah yang berjudul "**Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau dari Tipe Kepribadian *Ekstrovert* dan *Introvert* Pada PT. Asia Tirta Makmur** " beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di:
Pada tanggal:
Yang menyatakan



(M. Rasid Ridho)

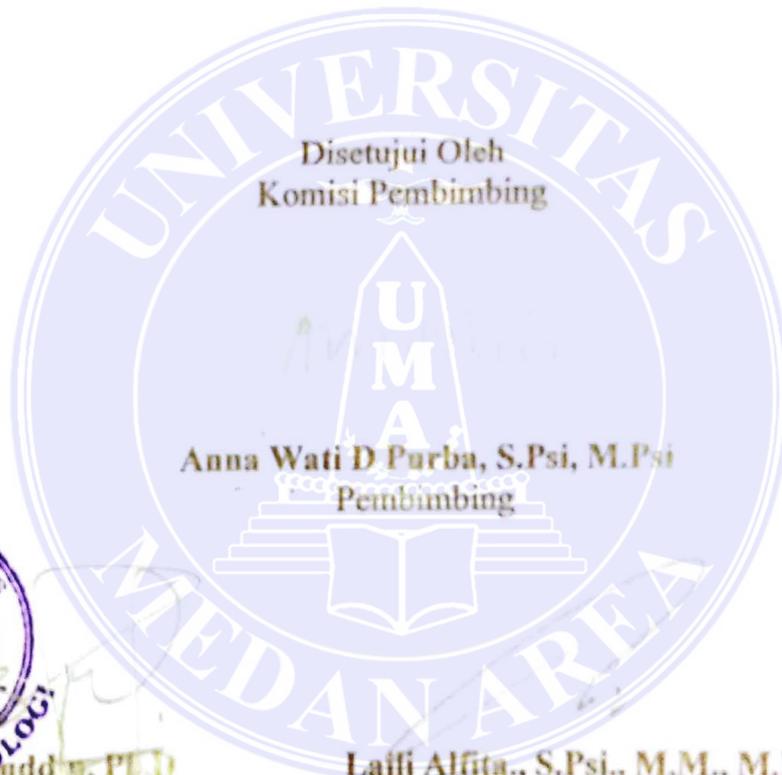
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Perbedaan Kepuasan Kerja Di Tinjau Dari Tipe Kepribadian
Ekstrovert Dan Introvert Pada PT. ASIA TIRTA MAKASSAR

Nama : M. Rasid Ridho

Npm : 16.860.0161

Fakultas : Psikologi



Laili Alfita., S.Psi., M.M., M.Psi., Psikologi
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian,
dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Lulus: 19 September 2023

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 25/10/23

HALAMAN 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, 19 September 2023

M. Rasid Ridho

16.860.0161

**PERBEDAAN KEPUASAN KERJA DI TINJAU DARI TIPE
KEPRIBADIAN EXTROVERT DAN *INTROVERT* PADA
PT. ASIA TIRTA MAKMUR**

SKRIPSI

OLEH:

M. RASID RIDHO

16.860.0161



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

i

Document Accepted 25/10/23

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)25/10/23

**PERBEDAAN KEPUASAN KERJA DI TINJAU DARI TIPE
KEPRIBADIAN EXTROVERT DAN *INTROVERT* PADA
PT. ASIA TIRTA MAKMUR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH:

M. RASID RIDHO

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2023

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

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Perbedaan Kepuasan Kerja Di Tinjau Dari Tipe Kepribadian
Ekstrovert Dan Introvert Pada PT. ASIA TIRTA MAKMUR

Nama : M. Rasid Ridho

Npm : 16.860.0161

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Anna Wati D Purba, S.Psi, M.Psi
Pembimbing

Prof. Hasanuddin, Ph.D
Dekan

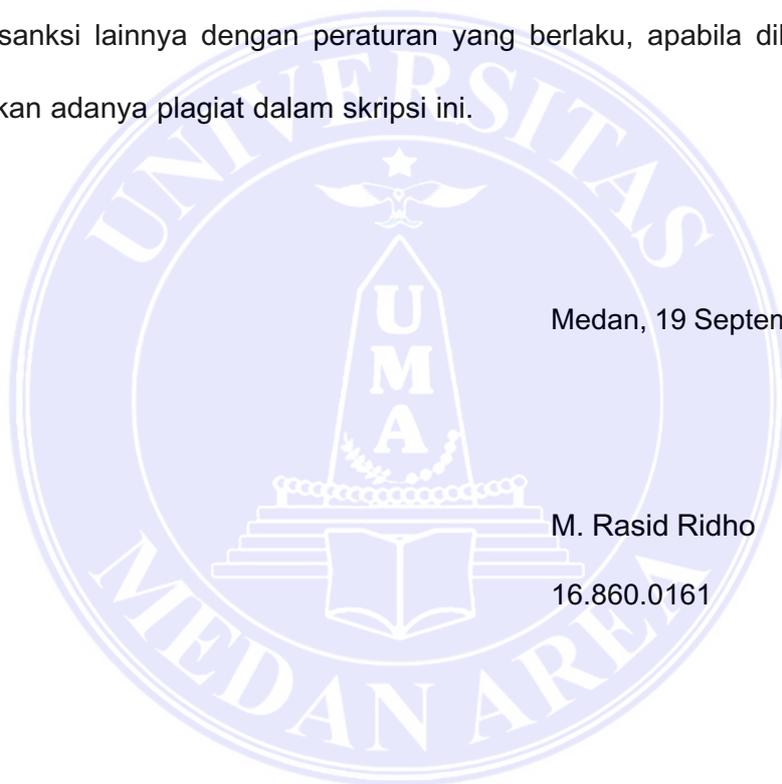
Laili Alfita., S.Psi., M.M., M.Psi., Psikolog
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian,
dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Lulus: 19 September 2023

HALAMAN 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, 19 September 2023

M. Rasid Ridho

16.860.0161

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama	: M. Rasid Ridho
NPM	: 16.860.0161
Program Studi	: S1 Psikologi
Fakultas	: Psikologi
Jenis Karya	: Tugas Akhir/ Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalti Free Right*)** atas Karya Ilmiah yang berjudul "**Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau dari Tipe Kepribadian *Ekstrovert* dan *Introversi* Pada PT. Asia Tirta Makmur** " beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di:
Pada tanggal:
Yang menyatakan

(M. Rasid Ridho)

PERBEDAAN KEPUASAN KERJA DI TINJAU DARI TIPE KEPRIBADIAN *EKSTROVERT* DAN *INTROVERT* PADA PT ASIA TIRTA MAKMUR

M. RASID RIDHO

16.860.0161

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja karyawan yang memiliki tipe kepribadian *ekstrovert* dan *introvert*. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pendekatan penelitian ini menggunakan sebanyak 30 orang sampel. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel secara keseluruhan sesuai dengan jumlah populasi. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada perbedaan kepuasan kerja karyawan yang memiliki kepribadian *ekstrovert* dan *introvert*. Pengambilan data menggunakan model skala Likert mulai dari skala kepuasan kerja dan skala guttman untuk variable tipe kepribadian. Subjek penelitian yaitu sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *total sampling*. Analisis data penelitian ini dengan menggunakan *Uji T-Test Separated Varians*. tipe kepribadian *ekstrovert* dengan tipe kepribadian *introvert* Skewness (SE) Kepuasan Kerja Ekstrovet 1.683 dan Skewness (SE) Kepuasan Kerja *Introvert* 1.233 dan nilai Shapiro-Wilk sebesar $0.955 > ; p = > 0,086$.

Kata kunci: kepuasan kerja, kepribadian

DIFFERENCES IN JOB SATISFACTION IN REVIEW OF EXTROVERT AND INTROVERT PERSONALITY TYPES AT PT. ASIA TIRTA MAKMUR

M. RASID RIDHO

16.860.0161

ABSTRACT

This study aims to determine the differences in job satisfaction of employees who have extroverted and introverted personality types. Job satisfaction is a general attitude toward one's job that shows the difference between the amount of rewards workers receive and the amount they believe they should receive. This research approach uses a sample of 30 people. The sampling technique used in this study is total sampling. Total sampling is a whole sampling technique according to the total population. The hypothesis put forward in this study is that there are differences in the job satisfaction of employees who have extroverted and introverted personalities. Retrieval of data using a Likert scale model starting from the job satisfaction scale and the Guttman scale for personality type variables. The research subjects were as many as 30 people. The sampling technique is total sampling. Analysis of the research data using the Separated Variance T-Test. extrovert personality type with introvert personality type. $p = > 0.086$.

Keywords: job satisfaction, personality

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan Binanga Tolang pada tanggal 21 Mei 1994. Orang tua saya bernama Asman Rambe dan Ibu Dahlia Munthe. Saya anak ke 4 dari 4 bersaudara. Peneliti pernah mengenyam pendidikan di SD Negeri 27 Bilah Barat, SMP Negeri 2 Bilah Barat dan SMA Negeri 1 Bilah Barat.



KATA PENGANTAR

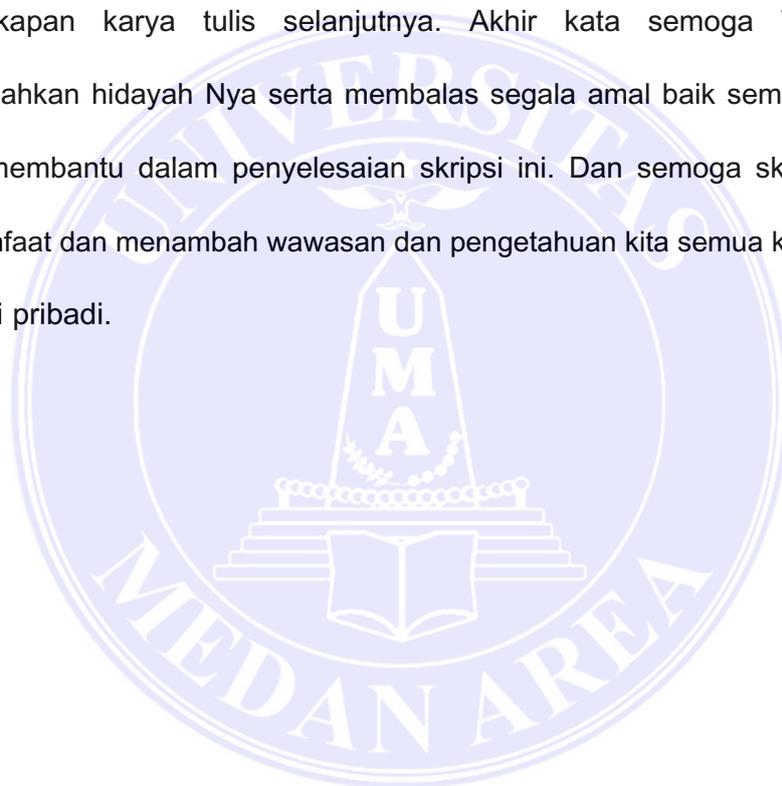
Puji dan syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karuniya-Nya, kesabaran, kemudahan dan kelancaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta kerja sama yang baik dari berbagai pihak, oleh karena itu sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Pimpinan Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Hasanuddin, Ph.D selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Anna Wati D Purba, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing yang telah menyediakan waktu untuk bimbingan di tengah rutinitas beliau yang sangat padat dan banyak memberikan arahan dan saran yang sangat bermanfaat kepada peneliti guna penyempurnaan skripsi ini.
5. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan mengajarkan peneliti banyak hal mengenai psikologi selama peneliti mengikuti perkuliahan.
6. Seluruh staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area: Bang Kemas, Bang Agus, Bang Riko, Kak Jannah, Kak Oni, Bang Dian yang juga telah banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi

7. Yang istimewa Orang tua tercinta yang peneliti banggakan yang telah memberikan kasih sayang dan semangat kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini terdapat kesalahan baik isi maupun tata tulisnya. Untuk itu peneliti mengharapkan saran dan sumbangan pikiran untuk kelengkapan karya tulis selanjutnya. Akhir kata semoga Tuhan selalu melimpahkan hidayah Nya serta membalas segala amal baik semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan dan pengetahuan kita semua khususnya bagi peneliti pribadi.



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
i	
HALAMAN PENGESAHAN.....	
ii	
HALAMAN PERNYATAAN.....	
iii	
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI.....	
iv	
ABSTRAK.....	
v	
ABSTRACT.....	
vi	
RIWAYAT HIDUP.....	
vii	
KATA PENGANTAR.....	
viii	
DAFTAR ISI.....	
x	
DAFTAR TABEL.....	
xii	
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Hipotesis Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
1.5.1 Manfaat Teoritis	9
1.5.2 Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10

2.1	Sumber Daya Manusia	10
2.1.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2	Kepuasan Kerja	14
2.2.1	Pengertian Kepuasan Kerja	14
2.2.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	15
2.2.3	Aspek-aspek Kepuasan Kerja	19
2.2.4	Ciri-Ciri Kepuasan Kerja	20
2.3	Tipe Kepribadian	22
2.3.1	Pengertian Kepribadian	22
2.3.2	Tipe-tipe Kepribadian	24
2.3.3	Ciri-ciri Kepribadian	26
2.3.4	Faktor-faktor Kepribadian	27
2.3.5	Aspek-aspek Kepribadian	28
2.4	Perbedaan Kepuasan Kerja ditinjau dari Tipe Kepribadian	31
2.5	Kerangka Konseptual	33
2.6	Hipotesis	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		34
3.1	Waktu dan Tempat Penelitian	34
3.2	Bahan dan Alat	34
3.3	Metodologi Penelitian	35
3.4	Subjek Penelitian	35
3.4.1	Populasi	35
3.4.2	Sampel	36
3.5	Prosedur Penelitian	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		40
4.1	Hasil Penelitian	40
4.2	Pembahasan	46

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....

48

5.1 Simpulan

48

5.2 Saran

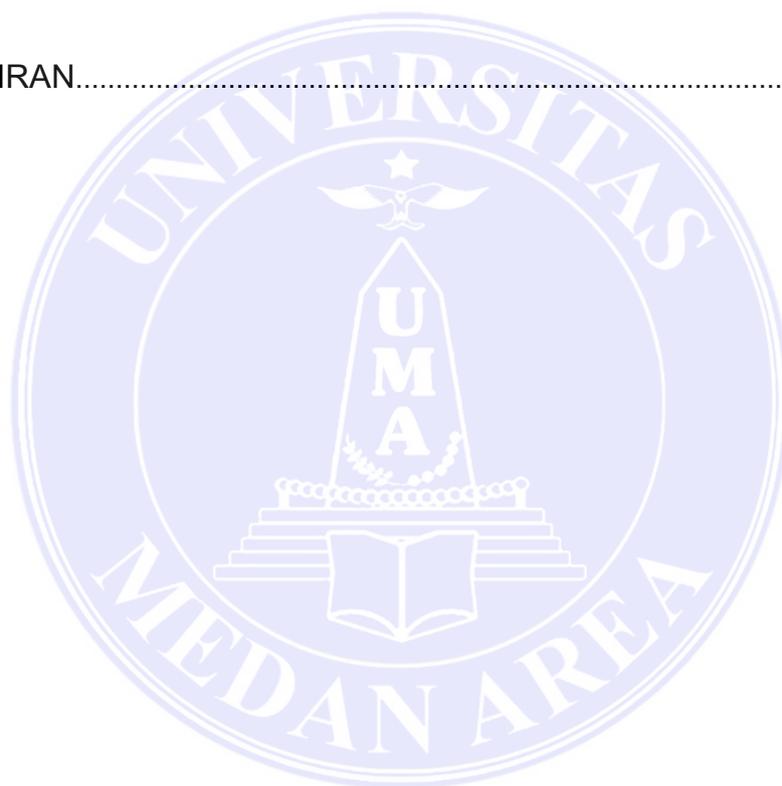
48

DAFTAR PUSTAKA.....

50

LAMPIRAN.....

52



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi Penyebaran Item Tipe Kepribadian.....	37
Tabel 2 Distribusi Penyebaran Item Kepuasan Kerja Sebelum Penelitian.....	37
Tabel 3 Distribusi Penyebaran Item Kepuasan Kerja Sesudah Penelitian.....	40
Tabel 4 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	42
Tabel 5 Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians	45
Tabel 6 Hasil Analisis T-Test	45
Tabel 7 Hasil Penelitian Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik.....	47



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang hendak dicapai dengan efisien dan efektif. Pencapaian tujuan tersebut, dapat dilakukan karena ada berbagai sumber daya yang digunakan dalam melakukan kegiatan perusahaan. Kegiatan yang dilakukan perusahaan tentunya membutuhkan tenaga dan pikiran dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya dalam perusahaan perlu dikelola dengan baik. Sebagai seorang individu karyawan mempunyai keterbatasan, kebutuhan, keinginan, dan perasaan, sehingga membutuhkan perhatian dan perlakuan khusus dari pada sumber daya perusahaan yang lain.

Setiap karyawan akan membandingkan sesuatu hal yang didapat dari perusahaan dengan sesuatu yang di berikannya terhadap perusahaan. Perbandingan tersebut akan menimbulkan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya dalam perusahaan. "Persepsi karyawan terhadap suatu hal yang ada di perusahaan akan berdampak pada perasaan, motivasi, sikap, dan perilaku (Ivancevich, 2006). Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Keegiatannya meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi menurut Sutrisno (2014), salah satu tujuan dari adanya manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki

kualitas kehidupan kerja, dan meyakinkan organisasi bahwa telah memenuhi aspek-aspek legal. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting untuk diteliti karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya

Kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau *respons* emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan itu tidak nampak secara nyata, tetapi dapat berwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. (Robbins, 2003).

Jex dan Britt (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan, mengenai objek atau peristiwa. Sikap tersebut mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan secara individu berbeda-beda. Pada dasarnya

kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individualis karena individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai dalam diri seseorang.

Kepuasan kerja seseorang tidak hanya ditentukan dari gaji yang diterima dari perusahaan. Banyak perusahaan beranggapan bahwa karyawan jika di gaji lebih tinggi maka akan puas dengan pekerjaannya. Kenyataannya banyak perusahaan yang memberi gaji tinggi kepada karyawannya namun karyawan banyak yang tidak merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya (As'ad, 2003). Menurut As'ad (2003) gaji hanya memberikan kepuasan sementara karena kepuasan terhadap gaji dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai orang yang bersangkutan. Karyawan yang tidak mempunyai kepuasan kerja tidak akan mengalami kematangan psikologis yang akan menyebabkan frustrasi. Karyawan ini akan mengalami kebosanan, cepat lelah dan sering absen dan emosi tidak stabil (Hasibuan, 2000).

PT. Asia Tirta Makmur adalah salah satu perusahaan yang memproduksi Air mineral yang berlokasi di Jl. Tanjung Morawa dengan memiliki 30 karyawan. Karyawan terdiri dari berbagai latar belakang pendidikan dari SLTP hingga SLTA. Perbandingan jumlah karyawan laki-laki dan perempuan yaitu 3:2. Karyawan PT. Asia Tirta Makmur banyak didominasi laki-laki sebab pekerjaan pabrikasi menuntut perlu tenaga kerja yang lebih kuat dan memiliki kepribadian yang berbeda tiap-tiap karyawan dan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda.

Kepuasan kerja itu sendiri banyak macamnya, ada pekerja yang mencapai kepuasan jika mendapat gaji besar, ada yang mendapat kepuasan karena merasa

lokasi tempatnya bekerjanya sangat nyaman dan ada juga yang mencapai kepuasan kerja ketika bisa berkomunikasi dengan baik antar sesama pekerja. PT. Asia Tirta Makmur ini sendiri, banyak didominasi oleh laki-laki, dan kebiasaan pekerja buruh pabrik pada biasanya adalah kurang adanya aturan yang mengikat tentang bagaimana berinteraksi dengan orang, karna mereka lebih banyak berada didalam pabrik yang lingkungannya itu-itu saja.

Bagi pekerja perempuan, berada dilingkungan kerja yang didominasi oleh pria membuat mereka terkadang merasa tidak nyaman, seperti halnya digoda, diganggu dan diajak ngobrol hal-hal aneh. Sehingga kepuasan akan komunikasi tidak sepenuhnya dirasakan oleh pekerja. Berikut hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap karyawan di PT. Asia Tirta Makmur didapati hasil bahwasanya pekerja yang mendominasi adalah pekerja laki-laki dari usia remaja sampai paruh baya yang sesekali suka menggoda para pekerja wanita dengan kata-kata genit dan menggoda, namun karna pekerja wanita sedikit, maka para pekerja wanita lebih memilih diam sebab mereka merasa komunikasi dengan pekerja pria tidak memuaskan.

Berdasarkan wawancara diatas, salah seorang pekerja ini yang merupakan perempuan merasa tidak puas dengan komunikasi yang ada ditempat kerjanya. Dirinya merasa sering direndahkan dengan godaan yang diberikan kepadanya. Kurangnya kepuasan dalam komunikasi merupakan salah satu aspek yang dapat menimbulkan adanya kepuasan dalam bekerja. Tidak hanya masalah komunikasi antara pria dan wanita saja.

Hasil observasi lainnya adalah, perasaan nyaman yang dirasakan oleh pekerja pria dengan bergaul dengan teman dan berani menyampaikan pendapat sehingga membuatnya lebih senang bekerja secara berkelompok dari pada individual

Berdasarkan pernyataan wawancara di atas dapat terlihat bahwa karyawan yang lebih senang sendiri dari pada berkumpul dengan teman-teman merasa kurang nyaman dan merasa bosan dengan pekerjaannya. Berbanding sebaliknya karyawan yang dalam kesehariannya lebih sering berkumpul dan bergaul dengan teman-temannya merasa senang dan suka bekerja sama-sama dibandingkan di kerjakan sendiri dan juga merasa sudah senang

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT. Asia Tirta Makmur tingkat kepuasan karyawan beragam. Ada yang merasa puas dengan kondisi kerjanya, gajinya dan ada juga yang tidak puas dengan komunikasi yang ada disana. Kepuasan akan pekerjaan itu beragam, tiap individu beda kepuasaannya. Saat jam makan siang, peneliti mengobservasi perilaku para pekerja, dimana memang banyak sekali terjadi *cat calling* pada pekerja wanita dengan bahasa yang tidak pantas, yang membuat beberapa pekerja wanita marah, namun ada juga beberapa pekerja wanita yang menyukainya seperti dipanggil dengan sebutan "sayang", "cinta" dll. Disamping itu, kepuasan terhadap gaji sepertinya hanya sebagian karyawan saja yang merasa cukup, sebab kebutuhan orang itu beragam, masih ada juga beberapa karyawan yang mengeluh karna belum bayar cicilan, anak sakit dll, namun untuk sesama laki-laki mereka merasa nyaman bekerja selama menemukan teman yang enak diajak ngobrol, meskipun mereka

tau bahwa menjadi buruh pabrik tidak ada kesempatan untuk berkembang dan maju. Diantara mereka sudah banyak yang bekerja bahkan sampai puluhan tahun, namun masih tetap saja menjadi buruh pabrik.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan akan mengalami tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada individu tersebut. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada diri individu. Semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dan sebaliknya bila dalam suatu perusahaan ada kesenjangan antara harapan dengan kenyataan maka akan menimbulkan ketidakpuasan dalam diri karyawan.

Permasalahan akan dapat timbul disebabkan oleh beberapa faktor, yang pertama yaitu faktor yang berasal dari dalam dirinya sendiri, misalnya kepribadian. Kepribadian diri dari individu yang unik membentuk kepribadian tertentu. Tipe kepribadian adalah suatu penggolongan individu berdasarkan perkembangan kepribadiannya yang merupakan hasil interaksi sosial, aktivitas dan minat yang membentuk sifat pada diri seseorang yang berpengaruh kuat terhadap cara berpikir dan bertindak.

Menurut hasil penelitian Kondalkar (2020), kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh tipe kepribadian. Menurut Mankunegara (2010) salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang merasakan puas terhadap pekerjaannya adalah tipe kepribadian yang dimiliki oleh seseorang. Berdasarkan hasil tersebut berarti tipe kepribadian dapat dijadikan sebagai prediktor untuk memprediksikan kepuasan kerja. Jung (dalam Maramis, 2010) menyatakan bahwa dimensi orang ekstrovert

dalam perilaku aktual digambarkan sebagai orang yang terbuka, periang, suka bergaul dengan orang lain, cenderung berinteraksi dengan masyarakat dan tidak sensitif, menghadapi kehidupan sehari kurang serius, tidak menyukai keteraturan, agresif, kurang bertanggungjawab, optimis, implusif dan bersifat praktis. Sedangkan orang *introvert* dalam perilaku aktual digambarkan sebagai orang yang pendiam, suka menjauhkan diri dari pergaulan, mudah murung, cenderung menghindari masyarakat dan sensitif menghadapi kritik, introspektif, menanggapi kehidupan sehari-hari secara lebih serius, menyukai keteraturan, jarang agresif, dapat dipercaya, pesimis, depresif, hati-hati, rendah diri, mudah melamun, cenderung mempertahankan dirinya, kaku, tegas, egois, kurang suka lelucon terutama berbau seks, lambat tetapi teliti, bersifat damai dan pasif.

Tipe kepribadian adalah suatu penggolongan individu berdasarkan perkembangan kepribadiannya yang merupakan hasil interaksi sosial, aktivitas dan minat yang membentuk sifat pada diri seseorang yang berpengaruh kuat terhadap cara berpikir dan bertindak. Kepribadian berasal dari kata latin yaitu *persona* yang berarti sebuah topeng yang biasa digunakan dalam sebuah pertunjukan drama atau teaterikal. Pendapat lainnya ditemukan oleh McCrae (2003) yang berpendapat bahwa kepribadian adalah karaktersistik yang menetap dalam diri seseorang yang menggambarkan perilaku individu, yang digunakan untuk berinteraksi dengan lingkungannya.

Dalam hal tipe kepribadian, Eysenck (dalam Alwisol, 2009) membedakan ke dalam dua tipe, yaitu *ekstrovert* dan *introvert*, untuk menyatakan adanya perbedaan dalam reaksi-reaksi terhadap lingkungan sosial dan dalam tingkah laku sosial. Eysenck mengemukakan bahwa *ekstrovert* mempunyai sembilan trait,

yaitu; prososial, lincah, aktif, asertif, mencari sensasi, riang dominan, dan berani. Sedangkan *introvert* adalah kebalikan dari trait *ekstrovert*, yaitu; anti sosial, pendiam, pasif, ragu, banyak berfikir, sedih, penurut, pesimis dan penakut.

Kepuasan orang terhadap pekerjaannya erat kaitannya dengan kepribadiannya (Mangkunegara, 2010). Orang dengan kepribadian *ekstrovert* lebih merasakan puas terhadap pekerjaannya di banding dengan orang kepribadian *introvert*. Hal tersebut dikarenakan orang dengan kepribadian *ekstrovert* lebih fleksibel dalam bekerja, lebih, lebih bersemangat. Berbeda dengan orang berkepribadian *introvert*, orang berkepribadian *introvert* sulit untuk beradaptasi, suka menyendiri dan diam. Hal tersebut menyebabkan dalam bekerja tidak semangat, merasa takut untuk mengekspresikan dirinya dan merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan kepribadiannya (Ayan, 2010). Namun tidak berarti kepribadian *introvert* tidak dapat merasakan kepuasan kerja apabila karakteristik pekerjaannya sesuai dengan kepribadiannya (Eskandarpour, 2015).

Berdasarkan fenomena di atas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Perbedaan Kepuasan Kerja di Tinjau dari Tipe Kepribadian *Ekstrovert* dan *Introvert* di PT Asia Tirta Makmur”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di paparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah “Adakah perbedaan kepuasan kerja di tinjau dari tipe kepribadian di PT. Asia Tirta Makmur.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah perbedaan kepuasan kerja di tinjau dari tipe kepribadian extrovert dan *introvert* di PT. Asia Tirta Makmur.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah Karyawan yang memiliki tipe kepribadian *Ekstrovert* memiliki Kepuasan Kerja yang lebih tinggi di dibandingkan Karyawan yang memiliki tipe kepribadian *Introvert*

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi

1.5.2 Manfaat Praktis

Bagi karyawan, organisasi dan perusahaan penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan kepuasan kerja di tinjau dari tipe kepribadian extrovert dan *introvert*, sehingga karyawan dapat menilai dan membedakan kepuasan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen Sumberdaya Manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu organisasi. Manusia merupakan kunci pokok keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya usaha suatu perusahaan untuk memberi bimbingan, motivasi, dan mengevaluasi terhadap pegawai, sehingga tercipta sumberdaya manusia yang berkualitas. Manajemen Sumberdaya Manusia merupakan salah satu bidang manajemen untuk membentuk tenaga kerja yang efektif dan efisien. Pada umumnya kegiatan-kegiatan di bidang sumberdaya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan, kegiatan-kegiatan terdiri atas analisis pekerjaan dan evaluasi pekerjaan. Namun apabila dilihat dari sisi pekerja, kegiatan-kegiatan terdiri atas pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja (Panggabean 2002).

Pada dasarnya prinsip Sumberdaya Manusia merupakan adalah salah satu -satunya sumberdaya yang sangat menentukan organisasi. Oleh karena itu, maka ekstensi sumberdaya manusia dalam organisasi sangat kuat untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen terhadap sumberdaya manusia secara memadai sehingga tercipta sumberdaya manusia yang berkualitas, loyal, dan berprestasi. Manajemen sumberdaya manusia merupakan usaha untuk mengerahkan dan mengelola sumberdaya manusia di

dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi (Sulistiyani & Rosidah 2003).

Menurut Hasibuan (2013), “manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Notoatmodjo (2003) menyatakan bahwa “sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Pendapat lain dikemukakan oleh Hadari Nawawi (2005) bahwa terdapat tiga pengertian sumber daya manusia, yaitu:

1. Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).
2. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya
3. Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material/non financial*) didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja/karyawan pada perusahaan. Manusia selaluberperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya

tujuan organisasi. Maka, MSDM mengatur karyawan sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan berpengaruh terhadap fungsi yang lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut pendapat Sutrisno (2014) fungsi MSDM meliputi ;

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan dan Pengadaan
4. Pengendalian
5. Pengembangan
6. Kompensasi
7. Pengintegrasian
8. Pemeliharaan
9. Kedisiplinan
10. Pemberhentian

Secara umum, fungsi-fungsi operasional sumber daya manusia mencakup pengadaan, pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penilaian prestasi, kompensasi (gaji, insentif, dan kesejahteraan), keselamatan dan kesehatan kerja, dan pemutusan hubungan kerja. Pelaksanaan fungsi-fungsi

tersebut diarahkan pada pemaksimalan dan pemanfaatan karyawan dalam merealisasikan pencapaian tujuan dengan memperhatikan keinginan karyawan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang terdiri dari berbagai macam kegiatan. Kegiatan-kegiatan tersebut tidak bisa berdiri sendiri, melainkan di antara satu dengan lainnya saling mempengaruhi dan saling memerlukan. Dalam melaksanakan kegiatan dalam tugas operasional seorang manajer juga mempunyai fungsi operasional. Pendapat lain mengenai fungsi operasional sumber daya manusia adalah menurut Panggabean (2002) yang terdiri dari:

1. Pengadaan tenaga kerja
2. Peningkatan karyawan
3. Perencanaan dan pengembangan karir
4. Penilaian prestasi kerja
5. Kompensasi
6. Keselamatan dan kesehatan kerja
7. Pemutusan hubungan kerja

Berdasarkan beberapa pendapat yang dipaparkan di atas dapat ditarik kesimpulan fungsi sumber daya manusia mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan kerja

Banyak pakar menjelaskan pengertian kepuasan kerja. Locke (dalam Luthans, 2011) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah *“a pleasurable or positive emotional state resultin from the appraisal of one’s job or job experience..”*. Definisi itu mengatakan bahwa kepuasan adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Robbins dan Judge (2011) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan sebagainya. Sedangkan McShane dan Von (2010) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang di rasakan.

Berdasarkan uraian teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan *respons* emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak dapat dilihat, melainkan dapat disimpulkan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl (dalam Junita, 2012), kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain:

- a. Karakter Individu: kebutuhan- kebutuhan individu, nilai-nilai yang dianut individu (*values*) dan ciri-ciri kepribadian (*personality traits*).
- b. Variabel-variabel yang bersifat situasional: perbandingan terhadap situasi sosial yang ada, kelompok acuan, pengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya.
- c. Karakteristik Pekerjaan: imbalan yang diterima, pengawasan yang dilakukan atasan, pekerjaan itu sendiri, hubungan antar rekan sekerja, keamanan kerja serta kesempatan untuk memperoleh perubahan status dan kondisi lingkungan pekerjaan.

Menurut Kondalkar (2020), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan itu sendiri merupakan sumber kepuasan kerja yang utama. Pekerjaan itu harus menantang. Hal ini harus memberi kesempatan bagi pekerja untuk menggunakan keterampilan, kemampuan dan pengalamannya. Umpan balik positif dari pekerjaan dan otonomi telah dianggap penting untuk motivasi karyawan. Terlalu sulit atau pekerjaan yang memiliki dua tantangan kecil membawa frustrasi dan perasaan gagal, maka pekerjaan itu harus cukup sulit sehingga individu harus menggunakan kemampuan, imajinasi dan keterampilannya. Setelah pekerjaan seperti itu selesai dengan sukses, para pekerja mendapatkan rasa puas.

b. Gaji

Gaji dan upah berperan penting dalam studi kepuasan kerja. Imbalan yang setara bersifat *multidimensional*. Manfaatnya beragam yaitu sebagai alat pembayaran, tunjangan dan penghargaan yang dikaitkan dengan motivasi karyawan. Sistem pembayaran dan kebijakan promosi organisasi harus adil, tidak ambigu dan sesuai dengan norma industri yang lazim dan disesuaikan dengan harapan karyawan. Upah dan gaji karyawan harus sesuai dengan status sosialnya dan harus memenuhi harapan. Individu harus memahami kebijakan administrasi dan promosi gaji sebagai adil. Organisasi harus memastikan bahwa kebijakan mereka berorientasi pada pertumbuhan dan bersifat inkremental sehingga karyawan mengambil tanggung jawab tambahan secara sukarela. Terlepas dari keuntungan finansial, organisasi harus memberikan manfaat dan manfaat non finansial yang memadai sehingga mereka termotivasi dan menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Kondisi kerja memiliki efek yang sederhana namun tetap pada kepuasan kerja. Karena perkembangan teknologi yang cepat, organisasi perlu beroperasi pada teknologi yang ditingkatkan, sistem dan prosedur terkini. Tata letak tempat kerja harus ideal dari sudut pandang operasional dan karyawan harus menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi. Tempat itu harus rapi dan bersih dengan fasilitas yang diperlukan sesuai. Cahaya, ventilasi, kebersihan, ruang kerja yang cukup, ketersediaan pengawasan segera, alat terbaru yang memadai dan lingkungan sekitar yang bagus, seperti komunikasi antar karyawan yang baik pasti akan menambah kepuasan kerja.

d. Kelompok kerja

Konsep kelompok kerja dan tim kerja lebih lazim saat ini. Kelompok kerja dengan individu yang memiliki keterampilan beragam dengan satu tujuan akan dapat berfungsi secara efektif jika mereka ramah dan kooperatif. Kelompok kerja berfungsi sebagai sumber dukungan, kenyamanan, saran dan bantuan untuk pekerjaan. Kelompok kerja yang baik membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan. Faktor pendukung kelompok kerja sangat penting untuk kepuasan kerja. Jika kondisi sebaliknya berlaku, orang mungkin tidak bisa bergaul satu sama lain dan tingkat kepuasan kerja akan berkurang.

e. Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu faktor moderat, yang mempengaruhi kepuasan kerja. Supervisor yang berkualitas harus bersedia untuk memberikan saran, panduan dan pemecahan masalah. Mereka harus memperhatikan kepentingan pribadi baik di tingkat pribadi maupun pejabat. Sehingga pengawasan dapat menyebabkan kepuasan kerja bagi karyawan.

f. Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian

Individu harus diberi pekerjaan, sesuai dengan minat mereka. Baru-baru ini telah terlihat bahwa lulusan MBA merasa puas dengan pekerjaan mereka jika mereka mendapatkan pekerjaan terkait dengan "spesialisasi" yang telah mereka pilih selama gelar MBA. Orang yang memiliki pendekatan analitis harus diberi pekerjaan di departemen Litbang sehingga tingkat kepuasan kerja mereka meningkat.

Robbins (dalam Wiranegara, 2010) menyebutkan beberapa faktor yang mendorong kepuasan kerja, yaitu:

a. Ganjaran yang pantas

Banyak karyawan yang menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil sesuai dengan pengharapannya. Akan tetapi, yang menghubungkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, melainkan persepsi keadilan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang meningkat.

b. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuannya dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan betapa baik mereka mengerjakan serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Rekan sekerja yang mendukung

Dukungan dari rekan sekerja (kelompok kerja) dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi seorang karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa diterima dan dibantu dalam menyelesaikan tugasnya. Rekan sekerja yang ramah dan mendukung merupakan sumber kepuasan karyawan secara individual.

d. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah dan dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern serta peralatan yang memadai.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, karakteristik pekerjaan,

gaji, kondisi kerja yang mendukung, kelompok kerja (rekan kerja), dan iklim organisasi.

2.2.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

As'ad (dalam Yulianto, 2012) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja:

- a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
- b. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktukerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- d. Aspek finansial berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Anoraga (dalam Kondalkar, 2020) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja:

1. Pekerjaan itu sendiri. Termasuk tugas - tugas yang diberikan, sikap pekerjaan yang ditangani, minat untuk menekuni dan konsentrasi pada pekerjaan

2. Promosi. Promosi mempunyai hubungan erat dengan masalah kenaikan pangkat maupun jabatan, kesempatan untuk maju, pengembangan karir dan prospek masa depan.
3. Teman sekerja. Teman sekerja meliputi hubungan antara pegawai, harapan keluarga, dan pandangan masyarakat atau orang lain terhadap profesi atau pekerjaannya.
4. Gaji dan jaminan sosial. Gaji dan jaminan sosial adalah gaji bersih yang diterima setiap bulan dan jaminan sosial lainnya (jaminan kerja dan jaminan jabatan)
5. Pengawasan atau supervisi. Hubungan antara karyawan dan atasan, peraturan kerja, pengawasan kerja dan kualitas kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, aspek –aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah aspek psikologis, aspek social, aspek fisik, dan aspek finansial.

2.2.4 Ciri-Ciri Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg (1959), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar, Sjabahni dan Wutun (2004) antara lain:

1. Kepercayaan pada Perusahaan

Individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan meyakini bahwa organisasi akan memuaskannya dalam jangka waktu yang lama

2. Menunjukkan Kualitas Kerja

Individu dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan kualitasnya dalam bekerja. Menunjukkan sikap bersemangat dan rajin.

3. Komitmen Terhadap Organisasi

Individu dengan kepuasan kerja yang tinggi akan loyal dan bersedia bertahan di perusahaannya.

4. Lebih produktif

Individu yang puas akan pekerjaannya akan produktif dalam bekerja.

Menurut As'ad (2000) Ciri-ciri kepuasan kerja di atas merupakan suatu indikasi yang dapat dijadikan alat ukur terhadap kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya dapat diuraikan satu persatu supaya tergambar dengan jelas pengukuran- pengukuran yang lebih spesifik terhadap kepuasan kerja:

- a. Rasa bangga dengan pekerjaan.

Orang yang puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan adanya kesukaan terhadap pekerjaan tersebut. Kesukaan yang kuat terhadap pekerjaan menimbulkan kebanggaan dalam dirinya.

- b. Menyenangi dan menyintai pekerjaan

Orang yang puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan kecintaan terhadap pekerjaan.

c. Bergairah dan bahagia dengan pekerjaan

Kepuasan kerja yang dimiliki dan dirasakan seseorang diwujudkan dengan adanya gairah dalam dirinya untuk menyambut tugas-tugas yang akan dibebankan kepadanya dengan perasaan bahagia.

d. Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya

Orang yang puas terhadap pekerjaan akan melaksanakan pekerjaannya dengan tanggung jawab.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri kepuasan kerja adalah Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama, Memperhatikan kualitas kerjanya, Lebih mempunyai komitmen organisasi, Lebih produktif, bangga dengan pekerjaan, Menyenangi dan menyintai pekerjaan, Bergairah dan bahagia dengan pekerjaan dan Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya

2.3 Tipe kepribadian

2.3.1 Pengertian Kepribadian

Menurut Yusuf (2013) Kepribadian merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *personality*. Kata *personality* sendiri berasal dari bahasa latin pesona yang berarti topeng yang digunakan oleh para actor dalam suatu permainan. Disini para aktor menyembunyikan kepribadian yang asli, dan menampilkan dirinya sesuai dengan topeng yang digunakannya. Personalitas atau kepribadian itu ialah keseluruhan dari individu yang terorganisir, dan terdiri atas disposisi-disposisi psikis serta fisik, yang memberikan kemungkinan-kemungkinan untuk membedakan ciri-cirinya yang umum dengan pribadi lainnya (Kartono, 2005)

Derlega, 2005 (dalam Yusuf, 2013) mengartikan bahwa kepribadian merupakan sistem yang relative stabil mengenai karakteristik-karakteristik individu yang bersifat internal, yang berkontribusi terhadap pikiran, perasaan, dan tingkah laku yang konsisten. Menurut Allport (dalam Yusuf, 2013) bahwa kepribadian yaitu, "*personality is the dynamic organization within the individual of those psychophysical system that determine his unique adjustment to his environment*", yang artinya kepribadian merupakan organisasi yang dinamis dalam diri individu tentang sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian yang unik terhadap lingkungannya. Pengertian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut;

- a. *Dynamic*, yaitu merujuk kepada perubahan kualitas perilaku (karakteristik) individu, dari waktu ke waktu, atau dari situasi ke situasi.
- b. *Organization*, yaitu menekankan pemolaan bagian-bagian struktur kepribadian independen, yang masing-masing bagian tersebut mempunyai hubungan khusus satu sama lain.
- c. *Psychophysical system*, yaitu terdiri dari kebiasaan, sikap, emosi, sentiment, motif, keyakinan, yang kesemuanya merupakan aspek psikis, juga mempunyai dasar fisik dalam diri individu seperti: syaraf, kelenjar, atau tubuh individu secara keseluruhan.
- d. *Determine*, yaitu menunjukkan peranan motivasional sistem psikofisik.
- e. *Unique*, yaitu merujuk kepada keunikan atau keragaman tingkah laku individu sebagai ekspresi dari pola sistem psikofisiknya

Menurut Mujib (dalam Yusuf, 2013) kepribadian adalah *syakhshiyah* yang berasal dari kata *syakhshun* yang berarti pribadi. Kata ini kemudian diberi *ya'* *nisbat* sehingga menjadi kata benda buatan *syakhshiyat* yang berarti kepribadian, menjelaskan bahwa kepribadian adalah integrasi sistem kalbu, akal, dan nafsu manusia yang menimbulkan tingkah laku

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan suatu kajian mengenai kehidupan seseorang secara keseluruhan, mencakup pikiran, perasaan, tingkah laku, dan penyesuaian, setiap individu memiliki karakteristik yang unik dan berbeda-beda untuk di tampilkan ke lingkungan sosial.

2.3.2 Tipe-Tipe Kepribadian

Menurut Jung (dalam Naisaban, 2003) manusia menampilkan satu pusat karakter atau ciri khusus yang mempengaruhi secara luas perilaku-perilaku manusia setiap hari. Jung percaya bahwa perbedaan tipe kepribadian manusia dimulai sejak kecil. tipologi kepribadian jung terbagi menjadi dua yaitu, *ekstrovert* dan *introvert* dimana kedua kepribadian itu berorientasi sekaligus kecenderungan dasarnya saling bertolak belakang.

a. Kepribadian *Introvert*

Individu yang kecenderungan mengarahkan dan menyalurkan perhatiannya kedalam diri sendiri disebut *introvert* karena, memiliki sikap berorientasi kedalam, pada dunia subjektif. Secara singkat orang *introvert* adalah orang yang cenderung menarik diri dari kontak sosial. Minat dan perhatiannya lebih terfokus pada pikiran dan pengalamannya sendiri. Orang *introvert* memfokuskan libidonya ke dalam, dan tenggelam kedalam diri sendiri, khususnya pada saat mengalami

tegangan dan tekanan batin. Seorang *introvert* cenderung merasa mampu dalam upaya mencukupi diri sendiri

b. Kepribadian *Ekstrovert*

Individu yang kecenderungan untuk mengarahkan dan menyalurkan perhatian kedalam dunia luar karena, memiliki sikap berorientasi ke luar, pada dunia objektif. *Ekstrovert* adalah suatu kecenderungan yang mengarahkan kepribadian lebih banyak keluar daripada kedalam diri sendiri. Seorang *ekstrovert* memiliki sifat sosial, lebih banyak berbuat dari pada berkontemplasi (merenung dan berfikir). Individu *ekstrovert* merupakan individu yang penuh motif-motif koordinasi oleh kejadian-kejadian eksternal

Menurut Jung (dalam Suryabrata, 2016) mengungkapkan bahwa tiap orang mengadakan orientasi berbeda-beda terhadap dunia sekitarnya, namun dalam caranya mengadakan orientasi itu orang yang satu berbeda dengan yang lainnya. Orientasi yang dimaksud disini yaitu, orientasi *intravers* dan orientasi *ekstravers*.

a. Manusia yang bertipe *Introvert*

Orang yang *intravers* terutama dipengaruhi oleh dunia subjektif, yaitu dunia dalam dirinya sendiri. Orientasinya terutama tertuju kedalam: pikiran, perasaan, serta tindakan-tindakannya terutama diluar kurang baik, memiliki jiwa tertutup, sukar bergaul, sukar berhubungan dengan orang lain, kurang dapat menarik hati orang lain. penyesuaian dengan batinnya sendiri baik. Bahaya tipe *intravers* ini adalah kalau jarak dengan dunia obyektif terlalu jauh, sehingga orang lepas dari dunia obyektifnya.

b. Manusia yang bertipe *ekstrovert*

Orang yang *ekstravers* terutama dipengaruhi oleh dunia obyektif, yaitu dunia di luar dirinya. Orientasi terutama tertuju keluar, pikiran, perasaan, serta tindakannya terutama ditentukan oleh lingkungannya, baik lingkungan sosial maupun lingkungan non-sosial. Dia bersikap positif terhadap masyarakatnya, hatinya terbuka, mudah bergaul, hubungan dengan orang lain lancar. Bahaya bagi tipe *ekstravers* ini ialah apabila ikatan kepada dunia luar itu terlampau kuat, sehingga ia tenggelam di dunia obyektif, kehilangan dirinya atau asing terhadap dunia subjektifnya sendiri.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa orang *ekstrovert* merupakan orang yang mementingkan lingkungan luar dan suka bersosialisasi, sedangkan orang *introvert* adalah orang yang berfokus pada diri sendiri, dan cenderung untuk tidak melakukan sosialisasi.

2.3.3 Ciri-Ciri Tipe Kepribadian

Menurut Jung (dalam Naisaban, 2003), tipe kepribadian *introvert* dan *ekstrovert* memiliki ciri-ciri, yaitu;

a. Ciri-ciri tipe kepribadian *introvert*

Individu yang berkepribadian *introvert* dikenal sebagai individu yang pendiam, menjauhkan diri dari kejadian-kejadian luar, tidak mau terlibat dalam dunia obyektif, tidak senang berada di tengah orang banyak, merasa kesepian dan kehilangan ditengah kerumunan banyak orang, menutup diri terhadap pengaruh dunia luar, perasaan rendah diri, iri hati, tampak sebagai ilmuwan, cermat, menurut kata hati, sopan santun, dan penuh curiga. Dalam kondisi kurang normal ia menjadi orang yang pesimis dan cemas.

b. Ciri-ciri tipe kepribadian *ekstrovert*

Individu yang berkepribadian *ekstrovert* cenderung memusatkan pikiran pada objek-objek luar diri, memiliki suatu kesiapan untuk menerima kejadian-kejadian luar, suatu keinginan untuk mempengaruhi dan dipengaruhi oleh peristiwa-peristiwa yang terjadi disekitar, suatu kebutuhan untuk terlibat, punya kapasitas untuk bertahan, menikmati kesibukan, dan setiap macam keributan di sekitarnya, dan suka memotivasi.

Berdasarkan ciri-ciri tipe kepribadian yang telah diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa orang yang bertipe kepribadian *introvert* dan *ekstrovert* memiliki ciri-ciri yang berbeda, orang *introvert* cenderung pada dunia dan menutup diri dari lingkungan sekitarnya, sedangkan orang *ekstrovert* adalah orang yang mengarah pada dunia luar, serta aktif dalam lingkungan sekitarnya.

2.3.4 Faktor-Faktor Tipe kepribadian

Yusuf (2013) mengatakan bahwa kepribadian dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu;

a. Faktor hereditas (genetika)

Gen mengandung sifat-sifat fisik dan psikis/mental individu yang menentukan potensi-potensi hereditasnya.

b. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan yang mempengaruhi kepribadian, yaitu; keluarga, kebudayaan, dan lingkungan sekolah.

Menurut Sujanto, dkk (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian, yaitu;

a. Faktor pembawaan

Faktor pembawaan ialah segala sesuatu yang ada pada diri individu sejak lahir, baik bersifat kejiwaan meliputi, pikiran, perasaan, kemauan, fantasi, ingatan yang dibawa sejak lahir ikut menentukan kepribadian maupun yang bersifat kebutuhan.

b. Faktor lingkungan keluarga

Faktor lingkungan ialah segala sesuatu yang ada diluar manusia. Baik yang hidup maupun yang mati. Baik tumbuh-tumbuhan, hewan, manusia, batu-batuan, gunung-gunungan, candi, buku-buku, tulisan, gambar, angin, keadaan udara, curah hujan, jenis makanan pokok, pekerjaan orangtua, hasil-hasil budaya yang bersifat netral maupun spiritual. Semua berpengaruh terhadap kepribadian individu.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan faktor-faktor kepribadian itu dipengaruhi oleh faktor hereditas (genetika), maupun lingkungan keluarga, sekolah, dan teman sebaya.

2.3.5 Aspek – Aspek Kepribadian

Menurut Eysenck (dalam Taufik, 2014) Tipe kepribadian *ekstrovert* – *introvert* masing-masing di bagi kedalam tujuh sub-aspek. Berikut ini adalah penjelasan mengenai ketujuh sub aspek yang termasuk kedalam tipe kepribadian *ekstrovert-introvert*.

a. Tipe kepribadian *Ekstrovert*

1. *Activity*, yaitu menyukai segala bentuk aktivitas fisik termasuk bekerja keras dan berolah raga, sering bangun pagi, bergerak cepat dari satu

2. aktivitas ke aktivitas lainnya, serta memiliki minat yang luas tentang berbagai hal.
 3. *Sociability*, yaitu membutuhkan kehadiran orang lain, menyukai pesta dan bersenang-senang, cepat akrab, merasa nyaman dalam situasi-situasi sosial.
 4. *Risk talking*, yaitu menyukai hal-hal yang berbahaya, mencari kesenangan atau tantangan tanpa memikirkan akibat negatif yang mungkin akan diterimanya.
 5. *Impulsiveness*, yaitu dalam bertindak tergesa-gesa, kurang pertimbangan, kurang berhati-hati dalam membuat keputusan, mudah berubah, dan sulit diduga tindakannya.
 6. *Ekspresiveness*, yaitu memperlihatkan emosi secara terbuka, baik emosi sedih, marah, takut, cinta atau benci, sentimental, mudah simpati, mudah berubah pendirian, lincah, dan bebas.
 7. *Practicality*, yaitu tertarik untuk mempraktekkan hal daripada menganalisisnya, cenderung kurang sabar terhadap hal-hal yang bersifat teoritik.
 8. *Irresponsibility*, yaitu kurang teliti, kurang memperhatikan aturan, kurang bisa menepati janji, tidak dapat diduga, dan kurang bertanggung jawab secara sosial.
- b. Tipe kepribadian *Introvert*
1. *Inactivity*, yaitu kurang giat, cepat lelah, santai dalam beraktivitas, lebih menyukai situasi yang tenang dan senang bermalasan-malasan.

2. *Unsociability*, yaitu lebih suka memiliki sedikit teman, menyukai aktivitas individual seperti membaca, memiliki kesulitan untuk memulai pembicaraan dengan orang lain, cenderung menghindari kontak sosial.
3. *Carefulness*, yaitu lebih menyukai hal-hal yang familiar, aman dan tidak berbahaya, walaupun hal tersebut kurang membawa kebahagiaan.
4. *Control*, yaitu sangat berhati-hati dalam mengambil keputusan, sistematis dan terarah, kehidupannya terencana, berpikir sebelum berbicara, dan mengamati sebelum melakukan sesuatu.
5. *Inhibition*, yaitu sangat berhati-hati dalam memperlihatkan emosi, tenang, pandai menguasai diri, objektif, mengontrol ekspresi, pikiran dan perasaan.
6. *Reflektiveness*, yaitu tertarik akan ide-ide, abstraksi, pertanyaan-pertanyaan filosofi dan ilmu pengetahuan, bersifat mawas diri dan bijaksana.
7. *Responsibility*, yaitu teliti, dapat dipercaya, dapat diandalkan, serius dan sedikit kompulsif. Kepribadian bukanlah sesuatu yang diturunkan begitu saja, namun dengan dasar adanya pengkondisian respon maka proses terbentuknya kepribadian berlangsung dalam diri individu.

Menurut Jung (dalam Barus, 2011) terdapat dua dimensi utama kepribadian, yaitu *ekstrovert* dan *introvert*. *Ekstrovert* ditandai dengan mudah bergaul, terbuka, dan mudah mengadakan hubungan dengan orang lain. Sedangkan *introvert* ditandai dengan sukar bergaul, tertutup, dan sukar mengadakan hubungan dengan orang lain. Dikemukakan oleh Eysenck (dalam

Barus, 2011) karakteristik ekstroversi ditandai oleh sosiabilitas, bersahabat, aktif berbicara, impulsif, menyenangkan, aktif dan spontan, sedangkan introversi ditandai dengan hal-hal kebalikannya. Lebih jelasnya lagi Eysenck (dalam Barus, 2011) menjabarkan komponen *ekstrovert* adalah kurang tanggung jawab, kurangnya refleksi, pernyataan perasaan, penurutan kata hati, pengambilan resiko, kemampuan sosial, dan aktivitas. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik kepribadian *ekstrovert* dan *introvert* mudah bergaul dalam melakukan kegiatan, sukar mengadakan hubungan dengan orang lain.

2.4 Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau dari Tipe Kepribadian *Introvert* dan *Ekstrovert*

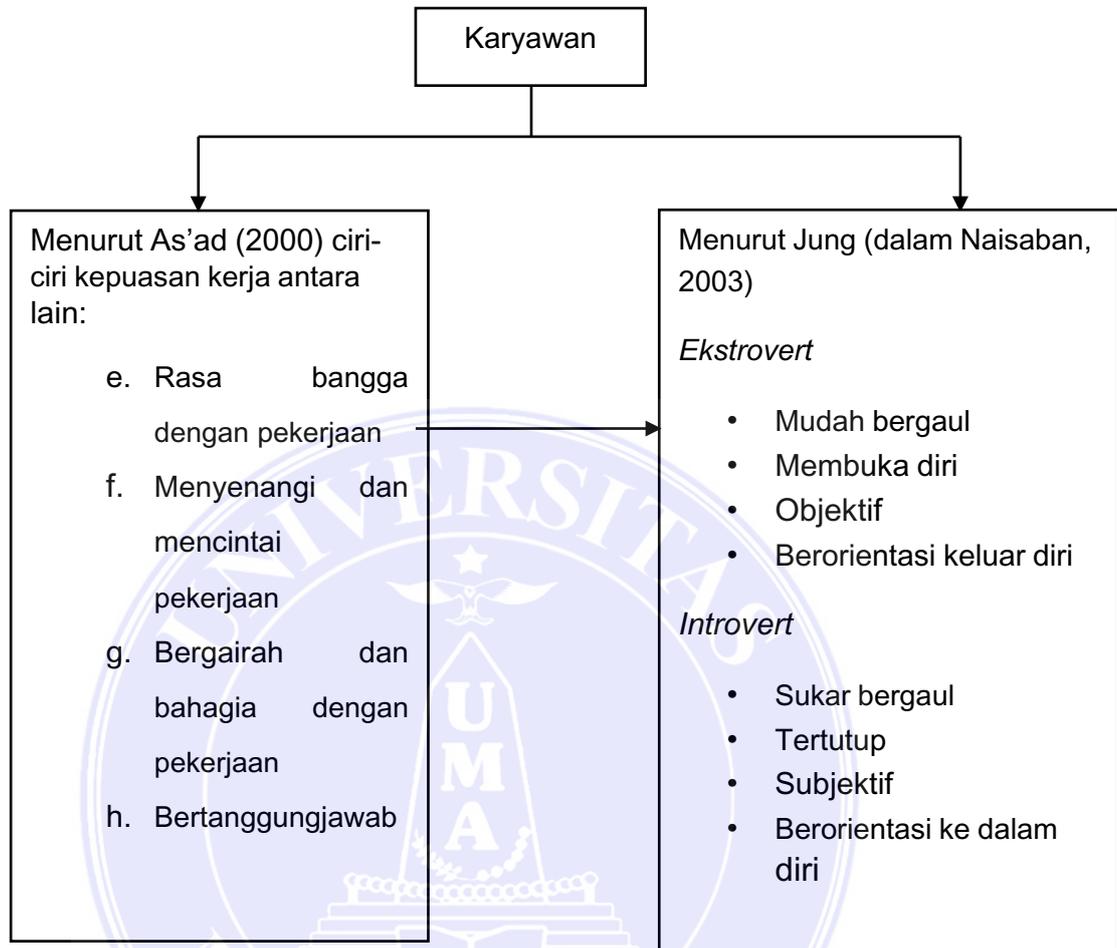
Jex dan Britt (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan, mengenai objek atau peristiwa. Sikap tersebut mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan secara individu berbeda-beda.

Salah satu perbedaan individu yang juga banyak menarik perhatian para peneliti akan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja adalah tipe kepribadian (Robbins & Judge, 2011). Model kepuasan ini mencoba untuk menjelaskan pola tersebut. Secara spesifik, model disposisi/genetis didasarkan pada kepercayaan, model ini meyakini bahwa perbedaan individu yang stabil sama pentingnya dalam menjelaskan kepuasan kerja dengan karakteristik lingkungan kerja.

Menurut Jung (dalam Naisaban, 2003) manusia menampilkan satu pusat karakter atau ciri khusus, yang mempengaruhi secara luas perilaku-perilaku manusia setiap hari. Jung percaya bahwa perbedaan tipe kepribadian manusia dimulai sejak kecil. Tipologi kepribadian jung terbagi menjadi dua yaitu, *ekstrovert* dan *introvert* dimana kedua kepribadian itu berorientasi sekaligus kecenderungan dasarnya saling bertolak belakang. Jung menjelaskan bahwa tipe kepribadian terbagi menjadi dua, dimana orang yang bertipe *ekstrovert* memiliki sifat sosial, lebih banyak berbuat daripada berkontemplasi (merenung dan berfikir). Individu berkepribadian *ekstrovert* merupakan individu yang penuh motif-motif koordinasi oleh kejadian-kejadian eksternal (Chaplin dalam Naisaban, 2003). Sedangkan individu yang bertipe *introvert* adalah orang yang cenderung menarik diri dari kontak sosial.

Sejalan dengan penjelasan diatas, penelitian yang dilakukan oleh Medina dan Mashoedi (2007) dengan judul “ Hubungan Kepribadian dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Operasional didapati hasil bahwa karyawan yang memiliki tipe kepribadian yang termasuk dalam *Big Five* memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki unjuk kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya dibandingkan mereka yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya (Robbins & Judge, 2005). Disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan itu berbeda-beda. Hal ini dapat dilihat dari kepribadian seorang karyawan tersebut, di karenakan adanya perbedaan emosi yang dimiliki tiap-tiap karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual



2.6 Hipotesis

Berdasarkan uraian teori yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: Ada Perbedaan pada karyawan yang memiliki kepribadian *ekstrovert* dan karyawan yang memiliki kepribadian *introvert* dengan kepuasan kerja. Dengan asumsi bahwa kepribadian *ekstrovert* memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, sedangkan kepribadian *introvert* memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 17 Juli sampai dengan 18 Juli 2023. Penelitian ini dilakukan di PT. Asia Tirta Makmur yang berlokasi di Jl. Sei Belumai Hilir, Desa/Kel Tanjung Morawa Deli Serdang Sumatera Utara 20362. PT Asia Tirta Makmur bergerak di bidang minuman. PT Asia Tirta Makmur di Pimpin oleh Ibu Linda Chan selaku Owner. Memiliki karyawan sebanyak 30 orang.

3.2 Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk kertas, peneliti mencetak kuesioner dengan menggunakan seperangkat computer dan printer. Kuesioner adalah daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan-pernyataan secara tertulis yang harus dijawab oleh responden secara tertulis. Setelah itu peneliti membagikan kuesioner. Kemudian sampel tersebut mengisi pernyataan-pernyataan yang berada di kuesioner menggunakan alat tulis (pulpen). Adapun alat penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras terdiri atas sebuah laptop dengan spesifikasi prosesor Intel Celeron Inside, sedangkan perangkat lunak yang digunakan berupa sistem operasi Microsoft Windows 10. Adapun untuk keperluan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 23.0 *for windows*. Kemudian skor yang mewakili pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke tahap berikutnya yaitu *Microsoft Excel* 2010.

3.3 Metodologi Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Rusiadi (2013), penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Sedangkan penelitian asosiatif kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh angka atau data kualitatif yang diangkakan. Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Dari penelitian yang diangkat peneliti tentang Perbedaan Kepuasan Kerja di Tinjau dari Tipe Kepribadian *Ekstrovert* dan *Introvert*, maka variabel- variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu

- a. Variabel terikat (Y) : Kepuasan kerja
- b. Variabel bebas (X) : Tipe kepribadian

3.4 Subjek Penelitian

3.4.1 Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Dalam hal ini populasi dalam sebuah penelitian dianggap sangat penting. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tirta Asia Makmur Medan yang berjumlah 30 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Dalam hal ini peneliti mengambil sampel sebanyak 30 orang.

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, peneliti terlebih dahulu mengadakan persiapan yang berhubungan dengan kelengkapan administrasi, yaitu hal yang menyangkut perizinan penelitian yang disetujui oleh wakil dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Persiapan ini dilakukan pada tanggal 17-18 Juli 2023, adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan persiapan administrasi adalah dengan mendatangi langsung *front officer* Fakultas untuk mengurus surat izin penelitian dan meminta izin untuk melakukan survey lapangan. Setelah mendapat izin dari Pihak Fakultas, selanjutnya peneliti melakukan survey lapangan.

3.5.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian

a. Tipe Kepribadian

Tipe kepribadian terbagi menjadi dua yaitu, *ekstrovert* dan *introvert*. Menurut Jung (dalam Naisaban, 2003); *ekstrovert*, mudah bergaul, membuka diri, objektif, berorientasi keluar diri. *Introvert*; Sukar bergaul, tertutup, subjektif, berorientasi ke dalam diri.

Table 1. Distribusi Penyebaran item Tipe Kepribadian

No	Tipe Kepribadian	Ciri-ciri	
1.	<i>Ekstrovert</i>	Individu yang suka bersosialisasi, mudah beradaptasi, menyukai suasana yang ramai, suka memotivasi, terbuka, dan senang menjadi pusat perhatian.	1, 2, 3, 7, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19,
2.	<i>Introvert</i>	Individu yang pendiam, tidak suka bersosialisasi, suka menyendiri, tampak sebagai ilmuwan, dan mendengarkan kata hati.	4, 5, 6, 8, 9, 12, 20

b. Kepuasan Kerja

Skala Kepuasan Kerja menurut As'ad (2000) memiliki ciri-ciri rasa bangga dengan pekerjaan, menyenangkan dan mencintai pekerjaan, bergairah dan bahagia dengan pekerjaan, serta bertanggungjawab.

Table 2. Distribusi Penyebaran item Kepuasan Kerja Sebelum Penelitian

No	Ciri-ciri Kepuasan Kerja	Indikator	Butir		Jumlah
			Favourable	Unfavorable	
1.	Bangga terhadap pekerjaan	Hikmah bekerja	1, 4	3,2	4
		Tekun dalam bekerja	5, 8	7,6	4
2.	Menyenangi dan mencintai pekerjaan	Puas dalam bekerja	9, 12	11,10	4
		Senang dalam bekerja	13, 16	15,14	4
3.	Bergairah dan bahagia dengan pekerjaan	Semangat dalam bekerja	17, 20	19, 18	4
		Gigih dalam bekerja	21, 24	22, 23	4
4.	Bertanggungjawab	Tidak bosan dalam bekerja	25, 28	26, 27	4
		Tekun dalam bekerja	29, 32	30, 31	4
Jumlah			16	16	32

3.5.3 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Definisi validitas tes atau validitas alat ukur yang sudah klasik adalah sejauh mana alat tes itu dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur (Azwar, 2010). Ukuran menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument, suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai konsistensi dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif, tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama (Azwar, 2010). Pengukuran kedua angket dalam penelitian ini menggunakan teknik Analisis Varian Hoyt, dimana rumusnya sebagai berikut :

$$r_i = 1 - \frac{MK_e}{MK_s}$$

Keterangan :

r_{tt} = Koefisien reliabilitas alat ukur

e = Mean kuadrat interaksi antar aitem dengan subjek

s = Mean kuadrat antar subjek

i = Bilangan koefisien

3.5.6 Metode Analisis Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *T Test*. *T Test* digunakan untuk menguji signifikansi beda rata-rata dua kelompok. Tes ini juga digunakan untuk menguji perbedaan *variable independent* terhadap *variable dependent*. Uji ini digunakan untuk mengetahui perbedaan tipe kepribadian

terhadap kepuasan kerja, Adapun rumus *t-test* sebagai berikut;

$t - test =$ dengan $SD =$

Keterangan;

\bar{x}_1 = Rata-rata pada distribusi sampel 1

\bar{x}_2 = Rata-rata pada distribusi sampel 2

Nilai varian pada distribusi sampel 1

Nilai varian pada distribusi sampel 2

N_1 = Jumlah individu pada sampel 1

N_2 = Jumlah individu pada sampel 2

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan antara kepuasan kerja karyawan dengan tipe kepribadian *ekstrovert* dengan tipe kepribadian *introvert* Skewness (SE) Kepuasan Kerja Ekstrovet 1.683 dan Skewness (SE) Kepuasan Kerja *Introvert* 1.233 dan nilai Shapiro-Wilk sebesar $0.955 > p = > 0,086$. Dengan demikian maka hipotesis yang berbunyi ada perbedaan kepuasan kerja karyawan yang signifikan antara karyawan yang memiliki kepribadian *ekstrovert* dan *introvert*, dimana kepuasan kerja karyawan yang memiliki tipe kepribadian *ekstrovert* lebih tinggi dinyatakan diterima.
2. Hasil pengolahan data dengan mean hipotetik karyawan yang memiliki tipe kepribadian *ekstrovert* dan tipe kepribadian *introvert* sebesar 55 dan mean empiric tipe kepribadian *ekstrovert* sebesar 54,571 yang berada dalam kategori tinggi dan mean empiric karyawan yang memiliki tipe kepribadian *introvert* sebesar 43,938 artinya tingkat kepuasan kerja yang rendah

5.2 Saran

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

5.1.1 Untuk Perusahaan

Perusahaan hendaknya memperhatikan karakteristik kepribadian karyawan, terutama untuk karyawan yang baru akan direkrut ataupun melakukan penyegaran kepada karyawan yang sudah bekerja agar dapat melihat potensi pekerja dengan meninjau tipe kepribadiannya. Sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerjanya karena pekerjaan yang ditekuninya saat ini sesuai dengan kepribadiannya, sedangkan untuk karyawan yang memiliki tipe kepribadian *introvert* merasa tertekan berada dalam kondisi yang tidak sesuai dengan kepribadiannya. Apabila perusahaan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan kepribadiannya diharapkan produktivitas meningkat seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja dan loyalitas.

5.1.2 Saran Kepada Subjek

Kepada subjek yang memiliki tipe kepribadian yang berbeda-beda diharapkan untuk lebih dinamis dalam berkepribadian agar pekerjaan yang dilakukan lebih mudah dan nyaman untuk dilakukan.

5.1.3 Saran Kepada Peneliti Selanjutnya.

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat mengembangkan penelitian ini maka dapat menambahkan beberapa variable lain yang di duga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja seperti masa kerja, lingkungan kerja dan pengalaman yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A . Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Alwisol. (2009). Psikologi Kepribadian edisi revisi. Malang : UMM Press.
- As'ad, M. (2003). Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat. Yogyakarta : Libert.
- Costa, Paul T. & Robert R. McCrae. (2003). *Personality in Adulthood Second Edition A Five Factor Theory Perspective*. The Guilford Press. New York. London.
- Edy Sutrisno, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Eskandarpour, M. (2015). *Evaluation of the Reliationship Between Personality Types (extrovert-introvert) with Job Satisfaction of Bank employees Case Study: Private Banks in the City of Karaj*. International Journal Of Humanities and Cultural Studies.Special Desember:524-535.
- Hasibuan, M.S.P. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : CV Massagung.
- Ivancevich, John. (2007). Perilaku & Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Jex, M.S., & Britt, W.T. (2008). *Organizational Psychology: a scientistpractitioner approach-2nd ed*. New Jersey: John Wiley & Sons, inc
- Junita. (2006). "Faktor - Faktor Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tata Ruang dan Tata Bangunan Kota Medan." Jurnal Keuangan dan Bisnis Volume 4 No. 1.
- Kondalkar, V. (2020). Organizational behaviour: New Age.
- Luthans, Fred. (2011). Perilaku organisasi. Yogayakarta : Andi
- Maramis, W. F dan Maramis, A. A. (2010). Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa Edisi 2. Surabaya : Airlangga University Press.
- Medina & Mashoedi. (2007). Hubungan Kepribadian dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Operasional. *Naskah Publikasi*. Universitas Indonesia
- Mutiara S. Panggabean. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.

- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World (5th ed.)*. Newyork: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Robbins, Stephen. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education*. New Jersey 07458. 77-89*
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Wiranegari, R.R. (2010). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bulanan PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah*. Universitas Lampung. Lampung
- Yulianto, Amin. (2012). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT dan Liris Sukoharjo*. Universitas

LAMPIRAN

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan-pernyataan. Saudara/i diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang sesuai dengan diri saudara/i dalam skala tersebut, dengan cara memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan checklist pada kolom **Ya** jika saudara/i setuju dengan pernyataan tersebut dan bila pernyataan tersebut tidak sesuai dengan saudara/i maka checklist pada kolom **Tidak**.

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama kemudian pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda () pada jawaban yang menurut saudara/i paling sesuai.

Contoh Pernyataan:

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya akan berbicara dengan orang yang baru kenal		

Skala ini bersifat sangat pribadi dan dijaga kerahasiaannya. Oleh sebab itu dimohon anda mengisi sesuai dengan keadaan anda yang sebenar-benarnya guna membantu terlaksananya penelitian ini. Semua orang memiliki jawaban yang berbeda namun semua jawaban dianggap BENAR dan tidak akan ada jawaban yang dianggap SALAH. Jawaban yang paling benar adalah jawaban yang sesuai dengan diri anda.

Bila anda telah selesai mengisi skala ini, mohon kesediaan anda untuk memeriksa kembali skala ini agar tidak ada pernyataan yang terlewat.

SELAMAT MENGERJAKAN

Identitas

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pekerjaan :

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya senang menjadi pusat perhatian		
2.	Saya mudah terbuka kepada siapa saja		
3.	Saya merasa nyaman di tempat umum		
4.	Saya merasa nyaman di dekat sebagian orang		
5.	Saya menyukai hal-hal yang rapi dan teratur		
6.	Saya merasa keramaian adalah hal yang luar biasa		
7.	Saya akan memotivasi teman saat mengalami masalah		
8.	Saya akan mendengarkan kata hati dalam bertindak		
9.	Saya merasa mampu mengatasi masalah sendiri		
10.	Saya suka bercerita di depan orang banyak		
11.	Saya merasa senang ditempat keramaian		
12.	Saya senang mengikuti banyak kegiatan		
13.	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu		
14.	Saya aktif mengikuti banyak organisasi		
15.	Saya selalu mengikuti trend terkini		
16.	Saya mudah bergaul		
17.	Saya menyukai suasana yang ramai		
18.	Saya bersedia menyapa orang lain terlebih dahulu		
19.	Saya memiliki banyak teman		
20.	Saya merasa nyaman mengikuti beberapa kegiatan		

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Baca dan pahami pernyataan-pernyataan pada skala tersebut.
2. Anda diminta untuk menjawab dengan jujur, sesuai dengan kondisi diri anda sendiri. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban yang diberikan adalah benar.
3. Pilihlah satu dari jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan diri anda dengan memberi tanda () pada jawaban yang anda pilih, yaitu :
 - SS (Sangat Setuju), apabila anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
 - S (Setuju), apabila anda setuju dengan pernyataan tersebut.
 - TS (Tidak Setuju), apabila anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
 - STS (Sangat Tidak Setuju), apabila anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
4. Apabila anda ingin mengubah jawaban, anda dapat memberikan tanda check list yang baru pada jawaban yang anda kehendaki, dan jawaban sebelumnya dicoret.

Contoh :

STS	TS	S	SS
-			

5. Bila anda telah selesai mengerjakan, dimohon kesediannya untuk memeriksa kembali agar tidak ada pernyataan yang terlewat.

Selamat Mengerjakan & Terima Kasih

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya jadi punya banyak teman karena bekerja disini				
2.	Pekerjaan ini tidak memenuhi kebutuhan saya				
3.	Interaksi sosial saya jadi terbatas karena pekerjaan				
4.	Kebutuhan saya terpenuhi karena bekerja				
5.	Saya disiplin dalam bekerja				
6.	Saya tidak mementingkan nama baik perusahaan				
7.	Saya tidak peduli dengan pekerjaan				
8.	Saya selalu menjaga nama baik perusahaan				
9.	Tugas saya sesuai dengan skill yang saya miliki				
10.	Lingkungan kerja saya sangat tidak nyaman				
11.	Saya dituntut serba bisa dalam menjalankan tugas				
12.	Saya merasa memiliki lingkungan kerja yang mendukung				
13.	Saya menjalani pekerjaan dengan santai				
14.	Saya akan bekerja sesuai dengan <i>job description</i>				
15.	Saya merasa terbebani dengan pekerjaan				
16.	Saya selalu menerima apa pun tugas yang diberikan				
17.	Saya selalu datang lebih awal ke kantor				
18.	Saya merasa tidak perlu belajar lagi				
19.	Saya sering terlambat sampai kantor				
20.	Saya akan <i>upgrade</i> skill saya				
21.	Saya akan berikan yang terbaik dalam bekerja				
22.	Saya akan meninggalkan tugas yang menurut saya sulit				
23.	Saya akan bekerja dengan biasa saja				
24.	Saya akan mencari solusi ketika saya terbentur dalam bekerja				
25.	Saya selalu bersemangat dalam menjalankan tugas				
26.	Saya akan mengulang kesalahan yang sama saat bekerja				
27.	Saya merasa jenuh dengan rangkaian tugas				
28.	Saya akan meminimalisir kesalahan ketika bekerja				
29.	Saya tidak akan pulang ketika tugas belum selesai				
30.	Saya bekerja sambil bermain				
31.	Saya akan bekerja sesuai dengan jam kerja				
32.	Saya akan fokus ketika bekerja				

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	kepribadian
1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	ekstrovert
2	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	ekstrovert
3	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	ekstrovert
4	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	ekstrovert
5	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	ekstrovert
6	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	ekstrovert
7	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	introvert
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	ekstrovert
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	ekstrovert
10	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	introvert
11	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	ekstrovert
12	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	introvert
13	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	introvert
14	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	ekstrovert
15	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	ekstrovert
16	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	introvert
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	ekstrovert
18	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	ekstrovert
19	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	ekstrovert
20	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	introvert
21	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	introvert
22	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	ekstrovert
23	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	introvert
24	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	ekstrovert
25	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	introvert
26	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	introvert
27	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	ekstrovert
28	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	ekstrovert
29	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	ekstrovert
30	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	introvert

Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliabilitas
Scale: Kepuasan Kerja
Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded	0	0
Total	30	100.0

Pre test

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's
Point estimate	0.876
95% CI lower bound	0.799
95% CI upper bound	0.929

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped	
	Cronbach's	Item-rest correlation
kk1	0.875	0.310
kk2	0.871	0.464
kk3	0.873	0.373
kk4	0.876	0.195
kk5	0.874	0.342
kk6	0.868	0.587
kk7	0.867	0.663
kk8	0.874	0.359
kk9	0.878	0.110
kk10	0.867	0.609
kk11	0.875	0.333
kk12	0.877	0.161
kk13	0.881	0.070
kk14	0.874	0.330
kk15	0.870	0.584
kk16	0.882	0.030
kk17	0.872	0.480
kk18	0.868	0.622
kk19	0.863	0.760
kk20	0.870	0.566
kk21	0.870	0.582
kk22	0.874	0.341
kk23	0.869	0.569
kk24	0.875	.298
kk25	0.872	0.428
kk26	0.864	0.727
kk27	0.868	0.579
kk28	0.877	0.233
kk29	0.882	0.023
kk30	0.867	0.610
kk31	0.878	0.142
kk32	0.875	0.299

Uji Asumsi Normalitas

Descriptive Statistics

	Valid	Mean	Std. Deviation	Skewness	Std. Error of Skewness	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis	Shapiro-Wilk	P-value of Shapiro-Wilk	Minimum	Maximum
kepribadian	30										
kepuasan kerja	30	48.900	7.712	0.746	0.427	1.142	0.833	0.955	0.225	36.000	71.000

Homogenitas dan Uji Hipotesis

Independent Samples T-Test

	Test	Statistic	df	P
kepuasan kerja	Student	5.182	28	< .001
	Mann-Whitney	210.000		< .001

Assumption Checks

Test of Normality (Shapiro-Wilk)

	W	P
kepuasan kerja <i>ekstrovert</i>	0.852	0.024
<i>introvert</i>	0.945	0.412

Test of Equality of Variances (Levene's)

	F	df ₁	df ₂	P
kepuasan kerja	0.127	1	28	0.724

Descriptives

Group Descriptives

	Group	N	Mean	SD	SE	Coefficient of variation
kepuasan kerja	<i>ekstrovert</i>	14	54.571	6.297	1.683	0.115
	<i>introvert</i>	16	43.938	4.932	1.233	0.112

Descriptives Plots

kepuasan kerja

