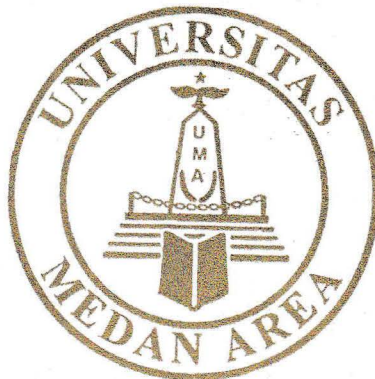


**PERBEDAAN KEPERIBADIAN TANGGUH DITINJAU DARI  
MASA KERJA PADA KARYAWAN MARKETING  
LABORATORIUM PRODIA MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna  
Memenuhi Syarat-syarat Dalam Meraih Gelar Sarjana**



**Oleh:**

**SITI NURBAYA  
NIM 08.860.0286**

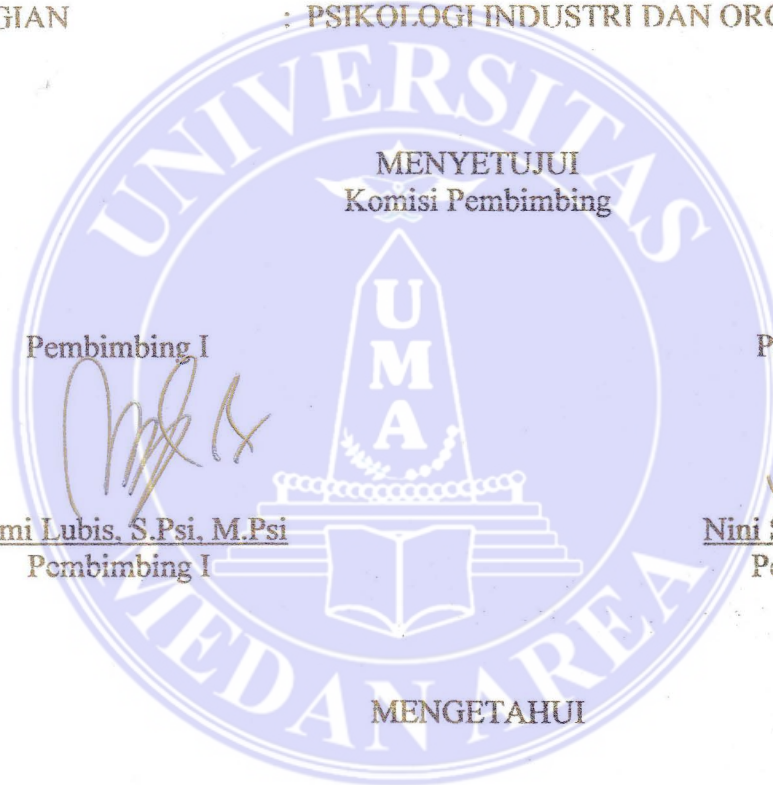
**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
M E D A N  
2013**

JUDUL SKRIPSI : PERBEDAAN KEPRIBADIAN TANGGUH  
DITINJAU DARI MASA KERJA PADA  
KARYAWAN MARKETING LABORATORIUM  
PRODIA MEDAN

MAHASISWA : SITI NURBAYA

NIM : 08 860 0286

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI



Pembimbing I

Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi  
Pembimbing I

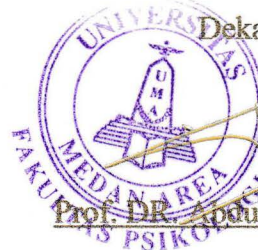
Pembimbing II

Nini Sri Wahyuni, M.Pd  
Pembimbing II

Ketua Jurusan

Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi

Dekan

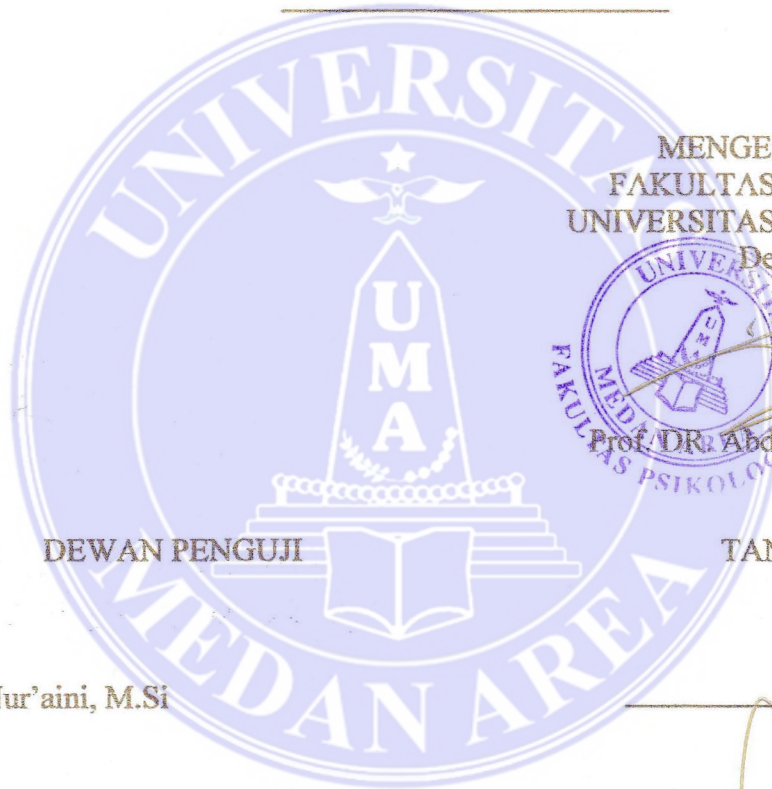


Prof. DR. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Sidang Meja Hijau

DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA  
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN  
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH  
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL



MENGESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
Dekan



Prof. DR. Abdul Munir, M.Pd

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Nur'aini, M.Si
2. Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi
3. Nini Sri Wahyuni. S.Psi, MPd
4. Hj. Anna Wati Dewi Purba, M.Si
5. Laili Alfita, S.Psi, M.M

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



## ABSTRAK

### PERBEDAAN KEPERIBADIAN TANGGUH DITINJAU DARI MASA KERJA PADA KARYAWAN MARKETING LABORATORIUM PRODIA MEDAN

Oleh:

**SITI NURBAYA**

**NIM: 08 860 0286**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan kepribadian tangguh ditinjau dari masa kerja, dimana yang menjadi subjek penelitian ini adalah para karyawan marketing di Laboratorium Klinik Prodia Medan yang berjumlah 55 orang.

Sejalan dengan pembahasan yang ada dalam landasan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi: Ada perbedaan kepribadian tangguh ditinjau dari masa kerja, dengan asumsi bahwa karyawan yang tergolong lama memiliki kepribadian yang lebih tangguh dibandingkan karyawan yang tergolong baru. Dalam penelitian ini disebut karyawan lama apabila telah bekerja lebih dari 3 tahun dan disebut karyawan baru bila masa kerjanya di bawah 3 tahun.

Variabel kepribadian tangguh dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan skala yang diisi langsung oleh karyawan, sementara masa kerja diperoleh dari dokumentasi perusahaan.

Dalam upaya membuktikan hipotesis tersebut, digunakan metode analisis data Anava 1 Jalur, dimana berdasarkan pengolahan data, diperoleh hasil-hasil sebagai berikut: 1). Tidak terdapat perbedaan kepribadian tangguh ditinjau dari masa kerja. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan Anava  $F = 1,134$  dengan koefisien signifikansi 0,292. Hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,050. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada perbedaan kepribadian tangguh antara karyawan masa kerja 0 – 3 tahun dengan karyawan masa kerja di atas 3 tahun, dinyatakan ditolak 2). Bahwa kepribadian tangguh para karyawan PT. Prodia dinyatakan sangat tinggi, sebab mean empirik (181,927) selisihnya dengan nilai rata-rata hipotetik (137,5) melebihi dua kali bilangan SD yakni 18,575.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan otoriter, stres kerja



## UCAPAN TERIMAKASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahuwata'ala, karena berkat rahmat dan ridhoNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dengan segenap cinta dan penuh ucapan syukur, karya sederhana ini kupersembahkan kepada kedua orangtuaku yang telah membesarkan dan mendidiku dengan penuh kasih dan sayang agar kelak menjadi insan yang berguna.

Kemudian selesainya penulisan skripsi ini, tidak lain juga karena adanya bantuan serta dorongan semangat dari berbagai pihak, oleh karena itu sudah sepantasnya pada kesempatan ini dengan setulus hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, terutama:

1. Bapak Prof. DR. Abdul Munir, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan motivasi hingga selesainya skripsi ini
2. Ibu Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi sebagai dosen pembimbing I yang selalu mencurahkan segenap perhatiannya dalam memberikan bimbingan dan masukan yang sangat berharga untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Ibu Nini Sri Wahyuni. S.Psi. M.Pd sebagai dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi yang begitu berarti buat saya.
4. Ibu Nur'aini, M.Si, selaku Ketua Sidang Meja Hijau yang telah meluangkan waktu memimpin sidang meja hijau.
5. Ibu Hj. Anna Wati Dewi Purba, M.Si, selaku Dosen Tamu pada sidang meja hijau penulis.
6. Laili Alfita, S.Psi. MM, selaku sekretaris pada sidang meja hijau penulis.
7. Bapak Andi Hidayat, selaku Kepala Wilayah 1 Lab. Klinik Prodia yang telah memberi izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.

8. Ibu Supiani Tomoh, selaku HRD Lab. Klinik Prodia, yang telah membantu memberikan dukungan selama penulis menyusun skripsi.
9. Ibu Titin Agustina, selaku Branch Manager Lab. Klinik Prodia, yang terus memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Teman-teman bagian pemasaran dan pelayanan Lab. Klinik Prodia.
11. Seluruh dosen dan pendidik di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, yang jasanya tidak bisa penulis lupakan dalam mengajarkan ilmu pengetahuan.
12. Bapak dan Ibu di Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
13. Rekan-rekan seperjuangan mahasiswa/i angkatan 2008 Fakultas Psikologi UMA.

Harapan penulis, kiranya penelitian ini dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan kepada berbagai pihak sehingga dapat menjadi sumber informasi yang penting terutama dalam kaitannya dengan kepribadian tangguh dan masa kerja.

Akhirnya, dengan segala kesadaran diri dan kerendahan hati hanya kepada Allah SWT lah yang memiliki segala kesempurnaan, saya selalu berharap semoga pada masa yang akan datang karya tulis ini dapat dikembangkan oleh peneliti lain ke arah yang lebih baik.

Medan, Maret 2013

SITI NURBAYA

## DAFTAR ISI

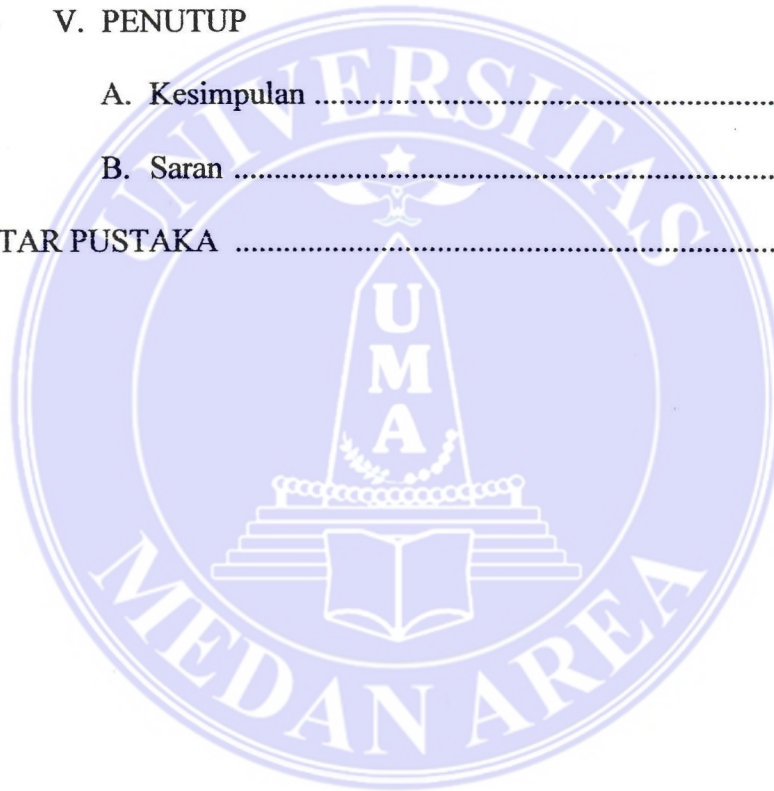
	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
ABSTRAK .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah .....	6
D. Rumusan Masalah .....	6
E. Tujuan Penelitian .....	6
F. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Karyawan .....	8
1. Pengertian Karyawan .....	8
2. Marketing .....	9
a. Pengertian Marketing.....	9





b. Tujuan Marketing .....	10
c. Strategi Marketing .....	11
d. Konsep-konsep Marketing .....	11
B. Kepribadian Tangguh ( <i>Hardiness</i> ).....	12
1. Pengertian Kepribadian .....	12
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepribadian .....	14
3. Pengertian Kepribadian Tangguh ( <i>Hardiness</i> ).....	16
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepribadian Tangguh ( <i>Hardiness</i> ).....	17
5. Aspek-aspek Kepribadian Tangguh ( <i>Hardiness</i> ) .....	20
C. Masa Kerja .....	23
1. Pengertian Masa Kerja .....	23
2. Karakteristik Masa Kerja .....	24
D. Perbedaan Kepribadian Tangguh Ditinjau Dari Masa Kerja .....	24
E. Hipotesis .....	26
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Tipe Penelitian .....	27
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	27
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	27
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	28
E. Teknik Pengumpulan Data .....	29
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	31
G. Metode Analisis Data .....	33

<b>BAB IV. PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian .....	35
B. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	41
C. Pembahasan .....	46
<b>BAB V. PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	49
B. Saran .....	49
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	51



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel :	
1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kepribadian Tangguh Sebelum Uji Coba .....	39
2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kepribadian Tangguh Setelah Uji Coba .....	41
3. Rangkuman hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	43
4. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians .....	43
5. Rangkuman Hasil Analisis Varians 1 Jalur .....	44
6. Statistik Induk .....	45
7. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....	46



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

- A. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kepribadian Tangguh
- B. Analisis Uji Asumsi dan Uji Hipotesis
- C. Skala Kepribadian Tangguh
- D. Surat Keterangan Bukti Penelitian



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan sebagai sebuah organisasi industri diharapkan dapat maju dan berkembang dengan pesat, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas. Hal inilah peran manusia sebagai salah satu sumber daya adalah sangat penting. Seiring dengan derap perkembangan makin disadari betapa pentingnya sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik agar dapat memberikan kontribusinya secara optimal kepada pembangunan Indonesia, khususnya terhadap perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terus dibicarakan, karena pada dasarnya manusia jualah yang menjalankan berbagai kegiatan demi tercapainya tujuan suatu organisasi atau industri. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan memiliki peran sentral dalam menggerakkan roda perkembangan dan laju produktivitas perusahaan. Mengingat peran yang cukup dominan tersebut, maka segala upaya dilakukan untuk menentukan sebuah sistem yang mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam perusahaan. Belum lagi menghadapi laju modernisasi dan perkembangan teknologi yang menuntut institusi perusahaan untuk peka dan rensponsif terhadap tuntutan zaman.

Sumber daya manusia pada perusahaan-perusahaan di Indonesia sering juga disebut dengan karyawan. Di tangan para karyawan inilah maju atau mundurnya suatu perusahaan. Untuk menjadikan suatu perusahaan yang mampu bersaing di pasar hal ini tidak terlepas dari bagaimana cara perusahaan tersebut

memasarkan produksi atau hasil akhir yang dihasilkan di perusahaan tersebut. Banyak praktisi bisnis yang mengatakan bahwa para pemasar (*marketer*) hebat adalah pahlawan di era industri. Sebab, lewat tangan mereka, sebuah produk bisa memperoleh nilai tambah (*value added*), sehingga tak hanya dihargai sebatas komoditas dalam ukuran berat atau volume. “*Marketer*-lah yang membuat kita mendapatkan margin lewat strategi *brand* dan diferensiasi yang mereka jalankan,”

Dalam suatu perusahaan yang menganut konsep marketing, semua fungsi yang berkaitan dengan kegiatan marketing dikoordinasikan dan dipandu di bawah pengawasan manajer. Marketing menurut Rangkuji (dalam Yanti, 2010) adalah suatu proses kegiatan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor sosial, budaya, politik, ekonomi dan manajerial. Akibat dari pengaruh beberapa faktor tersebut masing-masing individu maupun kelompok mendapatkan kebutuhan dan keinginan dengan menciptakan, menawarkan, dan menukarkan produk yang memiliki nilai komoditi.

Karyawan pada bagian marketing menjadi kunci penting untuk kemajuan perusahaan, disini dibutuhkan karyawan-karyawan yang memiliki kepribadian yang tangguh untuk dapat memajukan perusahaan. Kepribadian merupakan organisasi dinamis dari sistem psikofisik individu dalam menghadapi situasi dengan cara-cara yang khusus. Maddi dan Kobasa (dalam Sarafino, 1990) mengatakan bahwa kepribadian adalah sekelompok karakteristik dan kecenderungan yang stabil, yang menentukan persamaan dan perbedaan dalam perilaku psikologi (pikiran, perasaan, dan tindakan) individu yang mempunyai kesinambungan dengan waktu dan tidak mudah dipahami sebagai hasil dari tekanan sosial dan biologis dalam saat tertentu.



## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. 1997. *Manusia, Sikap dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. 1999. *Validitas dan Reliabilitas*. Yogyakarta: Sigma Alpa.
- Azwar, S. 2000. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bissonnete, 1998. *Konstruk kepribadian Tahan banting III: Hubungan dengan represi, inovasi, dan otoritarianisme kinerja*. Jurnal Kepribadian.
- Doadson, S. 1990. *Social Psychology*. Fourth Edition. New York: Prentice Hall Inc.
- Elva. 1999. Perbedaan Disiplin Anak Ditinjau dari Pola Asuh Orangtua. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi UMA.
- Hadi, S. 1984. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Liberty
- Hadi, S. 1995. *Statistik Jilid I*. Yogyakarta: Liberty.
- Hadi, S. 1996. *Statistik Jilid II*. Yogyakarta: Liberty.
- Hammer dan Turner. 1996. *Pengaruh Karakteristik Pengasuhan Positif Ibu Bekerja Terhadap Kemampuan Sosialisasi Anak Prasekolah*.  
<http://www.psikologi.untan.com/psikologi/skripsi>.
- Hardjana, A.M. 1994. *Stres Tanpa Distress. Seni Mengolah Stres*. Yogyakarta: Kanisius.
- <http://definisipengertian.com/2011/pengertian-karyawan>
- <http://artikata.com/arti-333142-karyawan.html>
- Hurlock, E.B. 1998. *Psikologi Perkembangan. Sepanjang Rentang Kahidupan*. Edisi Revisi. Jakarta: Erlangga.
- Kottler, P. 1994. *Manajemen Perusahaan*. Edisi kelima. Jakarta : Erlangga.
- Munandar, S.C.U. 1990. *Keluarga Kecil Dampak Kerja Terhadap Pengasuhan dan Pendidikan Anak*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Rasthus, A.S & Nevid, S.J. 2003 *Psikologi Abnormal*. Jakarta : Erlangga.

- Sarafino, E.P. 1990. *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*. Wiley: USA
- Setiawati, L., dan Zainuddin, SK. 1987. Pemberdayaan Keluarga Dalam Membentuk Manusia Berkualitas dalam Pendidikan. *Makalah Simposium VII ISPI*. Yogyakarta, 22-25 Oktober.
- Siska. 2008. Studi Identifikasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PLN (persero) Sektor Pembangkit Belawan. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Siswandi, 2002. *Tahan banting, Sejarah penyalahgunaan dan kesehatan perempuan*, Jurnal Kesehatan Psikologi. Jex, SM, Bliese, PD
- Strutton, 1995. *Kisah tahan banting: Dua puluh tahun berteori, penelitian dan praktek*. Konsultasi Psikologi Journal.
- Taylor, F.S., et all.. 1995. *Social Psychology*. Ten Edition. Englewood Cliff: Printice Hall.
- Watson. 2000. *Development Psychology*. Third Edition. USA: McGraw Hill.
- Yanti, 2010. *Marketing Management, Tenth Edition*. Prentice-Hall.Inc





**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**MEDAN**

---

**Rekan-rekan Karyawan Marketing PT. Prodia yang saya hormati,**

Saya SITI NURBAYA, terlebih dahulu saya mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas diberikan-Nya kesempatan kepada saya untuk bertemu dengan rekan-rekan karyawan marketing PT. Prodia.

Dalam kesempatan ini saya akan memberikan skala kepada rekan-rekan karyawan marketing PT. Prodia. Adapun tujuannya adalah untuk ikut serta membantu saya dalam rangka penelitian dengan cara mengisi skala yang saya lampirkan disini. Jawaban yang rekan-rekan berikan akan dijaga kerahasiaannya. Untuk itu rekan-rekan tidak perlu merasa takut sebab jawaban yang rekan-rekan berikan tidak ada kaitannya dengan penilaian kinerja atau hal apapun. Data yang saya peroleh nantinya semata-mata untuk tujuan ilmiah.

Bantuan yang rekan-rekan karyawan marketing PT. Prodia berikan merupakan partisipasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan teori psikologi pada khususnya. Atas segala pengorbanan dan kerjasama dari rekan-rekan, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya

*Siti Nurbaya*

## DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri rekan-rekan:

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Jenis Kelamin : \_\_\_\_\_
3. Masa Kerja : \_\_\_\_\_

### PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam bentuk skala ukur. Rekan-rekan diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih:

- SS = Bila merasa SANGAT SESUAI dengan pernyataan yang diajukan
- S = Bila merasa SESUAI dengan pernyataan yang diajukan
- TS = Bila merasa TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan
- STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

Rekan-rekan hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh :

Saya hanya suka bergaul dengan orang-orang yang kaya saja

~~SS~~   S   TS   STS

Tanda silang (X) menunjukkan seseorang itu merasa SANGAT SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

## SELAMAT BEKERJA



### SKALA KEPRIBADIAN TANGGUH

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha untuk menerima keadaan saya sekarang ini.	SS	S	TS	STS
2.	Keadaan yang terjadi pada pekerjaan, membuat saya tidak bebas berbuat apa saja.	SS	S	TS	STS
3.	Menghadapi tugas-tugas yang berat, saya masih dapat menahan diri saya untuk tidak mudah marah	SS	S	TS	STS
4.	Belakangan ini, saya mudah marah dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
5.	Meskipun kemampuan saya terbatas, saya tetap berusaha bekerja dengan tekun	SS	S	TS	STS
6.	Saya pasrah dengan posisi saya di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
7.	Saya tetap gigih dalam menjalani pekerjaan yang berat.	SS	S	TS	STS
8.	Terkadang rasa jenuh muncul melihat banyaknya pekerjaan.	SS	S	TS	STS
9.	Dalam mengurus persoalan di tempat kerja, semangat saya tidak berkurang	SS	S	TS	STS
10.	Kadang-kadang, saya merasa sangat kecewa bekerja di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
11.	Jabatan yang saya miliki saat ini adalah suatu kondisi yang harus saya hadapi dengan bijaksana	SS	S	TS	STS
12.	Bagi saya, posisi saya dalam bekerja jangan sampai diketahui orang.	SS	S	TS	STS
13.	Masalah pekerjaan, akan saya hadapi dengan sikap yang positif	SS	S	TS	STS
14.	Saya kurang mampu berfikir jernih bila teringat banyaknya pekerjaan.	SS	S	TS	STS
15.	Saya tidak merasa kecewa walau saya sering diperintah.	SS	S	TS	STS
16.	Bosan rasanya bekerja di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
17.	Saya tidak akan menyerah walau bagaimanapun kondisi pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
18.	Sebenarnya saya sudah tidak sanggup lagi mengerjakan tugas-tugas dari perusahaan.	SS	S	TS	STS
19.	Saya yakin bahwa kesulitan saya dalam bekerja pasti ada jalan keluarnya.	SS	S	TS	STS
20.	Saya merasa gagal dalam memenuhi tanggungjawab dalam pekerjaan	SS	S	TS	STS
21.	Apapun yang saya kerjakan di tempat kerja, saya tidak malu diketahui orang lain.	SS	S	TS	STS
22.	Saya merasa malu jika diketahui teman-teman saya bekerja di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
23.	Saya berusaha belajar dari orang lain dalam mengurus pekerjaan yang rumit.	SS	S	TS	STS
24.	Percuma saja berupaya lebih keras, karena upah kerja saya tidak berubah	SS	S	TS	STS
25.	Putus ada dalam bekerja, bukan prinsip saya.	SS	S	TS	STS
26.	Saya tidak tahu lagi apa yang harus saya perbuat untuk kemajuan saya dalam bekerja	SS	S	TS	STS
27.	Semangat kerja saya tetap tinggi meskipun pekerjaan bertumpuk.	SS	S	TS	STS
28.	Melihat teman berhasil bekerja di perusahaan lain, saya merasa kecil hati.	SS	S	TS	STS
29.	Saya beranggapan bahwa pekerjaan saya saat ini adalah langkah awal menuju kesuksesan.	SS	S	TS	STS
30.	Saya merasa bahwa Tuhan menghukum saya dengan memberi saya pekerjaan yang berat.	SS	S	TS	STS
	Pekerjaan saya saat ini saya rasa cukup menyenangkan.	SS	S	TS	STS



32.	Saya merasa sudah sangat lelah bekerja.	SS	S	TS	STS
33.	Untuk urusan pekerjaan yang rumit, saya akan tetap berusaha untuk tidak mudah marah	SS	S	TS	STS
34.	Saya tidak dapat menahan diri untuk tidak berontak jika atasan terlalu sering memberi tugas.	SS	S	TS	STS
35.	Apapun jalannya akan saya lakukan untuk kepentingan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
36.	Jika boleh, saya akan menyerahkan pekerjaan saya kepada teman kerja yang lain.	SS	S	TS	STS
37.	Saya siap menerima kritikan bila saya salah dalam menyelesaikan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
38.	Kritikan dari orang lain tentang hasil kerja saya, membuat saya terhina.	SS	S	TS	STS
39.	Saya tidak mau larut dalam kesedihan walau atasan suka marah-marah kepada saya.	SS	S	TS	STS
40.	Tidak ada gairah kerja saya, karena terlalu memikirkan pendapatan yang rendah.	SS	S	TS	STS
41.	Saya tidak akan menyerah mengerjakan pekerjaan yang banyak.	SS	S	TS	STS
42.	Saya merasa putus asa bekerja, karena seringkali terbentur masalah.	SS	S	TS	STS
43.	Salah satu tujuan hidup saya adalah dapat bekerja maksimal.	SS	S	TS	STS
44.	Saya tidak mampu berfikir dengan jernih kalau teringat jabatan saya di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
45.	Saya tetap senang mengerjakan pekerjaan yang masih asing.	SS	S	TS	STS
46.	Saya merasa terpaksa bekerja di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
47.	Membantu teman yang sedang kesulitan adalah hal yang sering saya lakukan	SS	S	TS	STS
48.	Saya pesimis, bahwa jabatan saya anak naik suatu saat.	SS	S	TS	STS
49.	Apapun persoalan yang saya hadapi tentang pekerjaan, akan saya hadapi dengan sabar	SS	S	TS	STS
50.	Saya sudah tidak sabar melihat banyaknya pekerjaan	SS	S	TS	STS
51.	Bagaimanapun kondisi pekerjaan saya, namun saya tetap menjalaninya dengan tenang	SS	S	TS	STS
52.	Saya sering kesal pada saat menyelesaikan pekerjaan seorang diri.	SS	S	TS	STS
53.	Saya akan mencari tahu segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
54.	Bosan rasanya meminta pendapat rekan kerja tentang pekerjaan.	SS	S	TS	STS
55.	Saya tidak akan berhenti berusaha meraih prestasi kerja yang tinggi.	SS	S	TS	STS
56.	Lebih baik menyerahkan urusan pekerjaan saya kepada rekan kerja yang lain.	SS	S	TS	STS
57.	Saya tidak merasa malu mengerjakan pekerjaan apa saja yang diperintah atasan.	SS	S	TS	STS
58.	Saya merasa terhina jika ada yang membicarakan tentang pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
59.	Saya akan bertukar pikiran dengan karyawan senior tentang pekerjaan.	SS	S	TS	STS
60.	Lebih baik rasanya menunggu keajaiban agar jabatan saya dapat naik.	SS	S	TS	STS



Medan, 27 Desember 2012  
No : 619 /SDM/Wil-1/XII/12  
Hal : *Izin Pengambilan Data*

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area  
Jalan Kolam No.1  
Medan Estate

Dengan hormat,  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,  
Nama : Supiani Tomoh, S.Psi  
Jabatan : Regional HR & GA *Manager*  
NIP : 8205000072

Menyatakan bahwa  
Nama : Siti Nurbaya  
NPM : 08.860.0286  
Program studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Benar telah melakukan penelitian pada tanggal 01-09-2012 guna penyusunan skripsinya yang berjudul: "PERBEDAAN KEPERIBADIAN TANGGUH DITINJAU DARI MASA KERJA PADA KARYAWAN MARKETING LABORATORIUM KLINIK PRODIA MEDAN".

Demikian surat ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,  
Lab. Klinik Prodia Wilayah I

  
PT. PRODIA WIDYABUSADA

Supiani Tomoh, S.Psi  
HR & GA *Manager*





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

JALAN KOLAM NO. 1 MEDAN ESTATE

TELP. (061) 7366878, 7364348, FAX. 7368012 MEDAN 20223

Email: univ\_medanarea@uma.ac.id Website: www.uma.ac.id

Nomor : 1760 /FO/PP/2012

7 Agustus 2012

Lampiran :-

Hal : **Pengambilan Data**

Yth. Pimpinan  
PT. Prodia Widyahusada Medan  
Jalan S. Parman No. 17/223 G Medan.

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Siti Nurbaya  
NPM : 08.860.0286  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data pada *Karyawan Marketing Prodia Medan*, guna penyusunan skripsi yang berjudul: **"Perbedaan Kepribadian Tangguh ditinjau dari Masa Kerja pada Karyawan Marketing Laboratorium Klinik Prodia Medan"**

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

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

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



UNIVERSITAS MEDAN AREA

Tembusan :