

PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN STARWOOD FURNITURE INDONESIA

Dwi Agung Nugroho Arianto¹, Abdul Choliq A²

Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara, Indonesia^{1,2}

Email: goengnugroho@gmail.com¹

Email: choliqabdul@yahoo.co.id²

Abstract

This study aims to re-examine the influence of personality on employee job satisfaction because there are several researchers who provide different opinions or research results, then to determine the effect of personality on job satisfaction of employees of PT. Starwood Furniture Indonesia. The data used in this study are primary data obtained from the results of distributing questionnaires to employees and secondary data taken directly from the data that has been recorded or documentation at PT. Starwood Furniture Indonesia. The analysis method in this study uses simple regression. This study found results that personality significantly influence employee job satisfaction.

Keywords: *personality, job satisfaction, starwood furniture.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali tentang pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan karena terdapat beberapa peneliti yang memberikan pendapat atau hasil penelitian yang berbeda, kemudian untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Starwood Furniture Indonesia. Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data primer yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan dan data sekunder diambil langsung dari data yang sudah tercatat atau dokumentasi di PT. Starwood Furniture Indonesia. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan regresi sederhana. Penelitian ini menemukan hasil bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: kepribadian, kepuasan kerja, starwood furniture.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dipelihara dan juga dikembangkan, karena sumber daya manusia merupakan faktor penentu perusahaan atau pun organisasi dalam mencapai keberhasilan (Rivai & Sagala, 2009). Oleh karena itu, berbagai faktor yang berhubungan dengan sumber daya manusia perlu terus ditingkatkan demi menunjang kemajuan suatu perusahaan, salah satu faktor yang terkait dengan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja karyawan (Pratama, Pali & Nurcahyo, 2012).

Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu kondisi emosional baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan di mana karyawan memandang pekerjaannya, kepuasan kerja adalah suatu cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja karyawan penting untuk diperhatikan supaya hasilnya sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan (As'ad, 2003). Permasalahannya adalah tingkat kepuasan kerja karyawan berbeda tergantung pada lingkungan kerja dan juga kondisi yang dihadapi oleh karyawan (Robbins & Judge, 2015). Penilaian karyawan puas atau tidaknya terhadap suatu pekerjaan cukup rumit berdasarkan faktor-faktor pekerjaan yang berbeda (Robbins & Judge, 2015).

Terdapat banyak faktor yang secara khusus memengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain pengawasan, pekerjaan itu sendiri, tingkat gaji, promosi serta hubungan antar sesama rekan kerja (Robbins & Judge, 2015). Kepuasan kerja seseorang terhadap pekerjaannya bergantung pada usia, kepribadian orang tersebut, ras, gender (jenis kelamin), kesesuaian pekerjaan, tingkat jabatan, kemampuan kognitif serta pemanfaatan keahlian (Schultz, 1998). Faktor kepribadian juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Heller, Mount, & Judge, 2002). Kepuasan kerja akan tergapai bilamana terdapat kesesuaian antara tipe serta karakteristik kepribadian dengan kedudukannya sehingga karyawan merasa sebagai bagian yang tak terpisahkan dari organisasi (Fitreen, 2006).

Kepribadian sendiri merupakan karakteristik yang terdapat pada diri individu untuk menggambarkan perilaku individu tersebut, yang digunakannya dalam melakukan interaksi di lingkungannya (Sobur, 2003). Kepribadian merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam perilaku individu sehari-hari serta merupakan satu bagian yang tidak dapat terpisahkan dalam pembicaraan yang berhubungan dengan perilaku dalam organisasi, kemampuan individu dalam bertahan terhadap pekerjaannya bergantung pada kesuksesan mereka dalam melakukan adaptasi antara kepribadian dan juga lingkungan sekitarnya, kesesuaian antara kepribadian serta sifat seseorang merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu efektivitas kerja dalam meraih tujuan organisasi, setiap individu mendapati lingkungan yang kurang lebih sesuai dengan karakteristik kepribadian yang mereka miliki. Individu yang cocok dengan lingkungannya akan mengatakan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki lebih besar daripada dengan individu yang merasa tidak cocok dengan lingkungannya (Fitreen, 2006).

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan PT. Starwood (responden) terdapat permasalahan mengenai kepuasan kerja karyawan, seperti ketidaksesuaian pekerjaan dengan minat dan bakat, kualifikasi pendidikan serta manajemen waktu antara pekerjaan dengan keluarga. Posisi pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan minat dan bakat saya (Wawancara, 8 Mei 2018).

Spector mencatat bahwa, meskipun kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kepribadian, banyak peneliti yang mengemukakan bahwa kepribadian jauh lebih

berpengaruh dengan kepuasan kerja jika diteliti secara langsung daripada dengan menggunakan penjelasan teori (Pratama, Pali & Nurcahyo, 2012). Beberapa penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepribadian memiliki hasil yang berbeda sehingga terjadi research gap.

Penelitian yang dilakukan oleh (Akbar, 2009) menyimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Nurjaman, 2015) mendapatkan hasil bahwa kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa jika kepribadian meningkat maka kepuasan kerja pun akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh (Nugraheni & Utomo, 2009) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kepribadian. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ena, 2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kepribadian. Penelitian yang dilakukan oleh (Damara, 2015) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil yang berbeda didapatkan oleh (Pratama, Pali & Nurcahyo, 2012) yang menyimpulkan bahwa kepribadian tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Yang menjadi unik pada penelitian ini adalah terdapat perbedaan hasil penelitian (research gap) pada penelitian terdahulu, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel kepribadian. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT. Starwood Furniture Indonesia yang beralamatkan di Jl. Bawu-Batealit, Desa Bawu RT. 20 RW.04, Jepara.

KAJIAN PUSTAKA

Kepribadian

Kepribadian adalah karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran dan perilaku (Perwin, Cervone and John, 2010). Menurut Feist & Feist kepribadian merupakan pola sifat yang relatif permanen dan mempunyai karakteristik yang unik yang secara konsisten mempengaruhi perilakunya (Pratama, Pali, & Nurcahyo, 2012). Sifat merupakan faktor yang menjadi penyebab munculnya perbedaan antar individu dalam berperilaku, konsistensi perilaku dari waktu ke waktu serta kestabilan perilaku dalam berbagai macam situasi. Perilaku sendiri merupakan reaksi, tanggapan, serta merupakan suatu balasan yang dilakukan oleh individu berupa perbuatan atau aktivitas yang nampak maupun tidak nampak (Chaplin, 2011).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepribadian seseorang, antara lain (Robbins, 2003): (1) Keturunan, kepribadian berdasarkan keturunan yang dimaksud adalah kepribadian berdasarkan genetik dari orang tua. Kepribadian yang dipengaruhi keturunan meliputi bentuk fisik seseorang selain itu sebagian sikap orang tua kadang menurun kepada anaknya; (2) Lingkungan, lingkungan sekitar memiliki pengaruh dalam perkembangan kepribadian individu. Hal tersebut bisa berupa budaya yang berlaku di masyarakat, norma-norma yang diajarkan, pergaulan, agama, dan teman-teman yang ada di sekitar. Dalam kenyataannya faktor-faktor tersebut berperan dalam membentuk sebuah kepribadian bahkan tidak jarang malah bisa merubah kepribadian seseorang; (3) Situasi, dalam sebuah kondisi tertentu kepribadian atau sifat seseorang bisa berubah mengikuti kondisi yang sedang terjadi. Hal ini biasanya terjadi pada

anak muda atau remaja yang masih dalam keadaan labil dan masih mengikuti *trend* dan situasi yang sedang terjadi sehingga kerap kali dijumpai para anak muda yang sifatnya berubah-ubah.

Menurut para psikolog, istilah kepribadian mempunyai arti yang lebih daripada hanya sekedar sifat menarik. Kepribadian individu tersusun dari seluruh sifat yang ada pada dirinya. Sifat itu bermacam-macam (Sobur, 2003), antara lain: (1) ada yang berkaitan dengan cara orang berperilaku, seperti sabar, rajin, dan cekatan; (2) ada yang mencerminkan sikap, seperti kemampuan bersosialisasi dengan individu lain serta identitas dan realitas diri; (3) ada yang berkaitan dengan kegemaran, seperti keindahan, atletis, dan lain-lain. (4) Dan faktor paling penting adalah temperamen emosional, meliputi harapan baik, ketidak yakinan, mudah terpancing, dan juga ketenangan.

Pada intinya, setiap individu mempunyai kepribadian yang tidak sama satu dengan lainnya. Penelitian yang berkaitan dengan kepribadian individu sudah dilakukan sejak dulu kala. Hippocrates dan Galenus berpendapat bahwa manusia dapat diklasifikasikan menjadi empat kelompok bergantung pada keadaan zat cair yang terdapat dalam tubuhnya (Sobur, 2003).

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap umum individu yang berkaitan dengan pekerjaannya dengan kata lain kepuasan di dapat, ketika orang (karyawan) mendapat sesuatu hal dari apa yang dikerjakan dan di terima dengan baik, setimpal dengan yang dikerjakan dan dapat memenuhi apa yang diinginkan dengan melihat pada posisi apa yang di kerjakan (Robbins, 2003). Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif kepada pekerjaannya hal ini berbanding terbalik dengan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap negatif kepada pekerjaannya tersebut (Robbins, 2003). Ada beberapa faktor atau pendapat yang dikemukakan tentang beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni (As'ad, 2003): (1) Faktor psikologi, yang meliputi: bakat dan keterampilan, sikap pada saat bekerja, ketenangan dalam bekerja, serta minat; (2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan interaksi sosial, baik dengan sesama rekan kerja, atasan ataupun dengan karyawan yang memiliki jenis pekerjaan yang berbeda; (3) Faktor fisik, yang meliputi kondisi kesehatan karyawan, usia, jenis pekerjaan, perlengkapan kerja, pengaturan waktu kerja dan istirahat, kondisi ruangan, suhu udara, pencahayaan, pertukaran udara, dan sebagainya; (4) Faktor finansial, yang meliputi sistem serta besarnya gaji, jaminan sosial, promosi, berbagai macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan sebagainya.

Sedangkan menurut Priansa, faktor penentu kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Priansa, 2014): (1) Kepribadian, kepribadian sebagai karakter yang melekat pada diri individu seperti perasaan, pemikiran, dan perilaku adalah determinan utama yang menunjang setiap orang yang berfikir dan merasakan mengenai pekerjaan atau kepuasan lainnya. Kepribadian memberi pengaruh terhadap pikiran dan juga perasaan individu mengenai pekerjaannya sebagai hal positif maupun negatif. Seorang pegawai yang kompetitif dan juga agresif mempunyai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang tenang dan santai dalam bekerja; (2) Nilai, nilai memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja, sebab nilai merupakan cerminan dari keyakinan karyawan atas hasil kerjanya serta tata cara berperilaku karyawan di lingkungan kerjanya. Pegawai dengan nilai kerja instristik yang kuat (berhubungan dengan jenis kerja itu sendiri) cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya yang menarik serta berarti seperti pekerjaan yang bersifat sosial ketimbang pegawai dengan nilai instristik yang lemah, meskipun pekerjaan

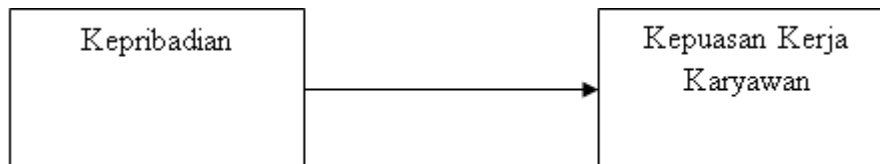
bersifat sosial ini memerlukan waktu kerja yang panjang dan bayaran yang kecil. Pegawai dengan nilai ekstrinsik yang kuat cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang dibayar tinggi tetapi jenis pekerjaannya monoton ketimbang pegawai dengan nilai ekstrinsik rendah; (3) Pengaruh sosial, determinan terakhir kepuasan kerja adalah pengaruh sosial atau sikap serta perilaku karyawan. Budaya kerja, rekan kerja dan gaya hidup karyawan memiliki potensi untuk mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. (4) Situasi kerja, merupakan situasi yang berasal dari pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisor, pegawai dengan level rendah, kondisi fisik, wewenang, hubungan dengan pemimpin, pengawasan teknis, keberagaman, tugas dan kondisi kerja.

Dampak perilaku dari kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Banyak perilaku dan hasil kerja pegawai yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Berikut ini diuraikan mengenai dampak kepuasan kerja karyawan (Priansa, 2014): (1) Perilaku menghindar, ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja; (2) Burnout, burnout adalah emosional distress atau keadaan psikologi yang dialami dalam bekerja. Burnout lebih merupakan emosi terhadap pekerjaan; (3) Kesehatan mental dan fisik, terdapat beberapa bukti mengenai adanya kaitan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan juga mental karyawan; (4) Perilaku kontraproduktif, perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan pegawai baik secara sengaja maupun yang tidak sengaja yang merugikan organisasi. Perilaku tersebut meliputi rekan kerja, penyerangan terhadap organisasi, sabotase, dan pencurian; (5) Kepuasan hidup, saling mempengaruhi antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan faktor penting untuk memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan persepsi bagaimana orang merasakan pekerjaan serta aspek-aspeknya, terdapat banyak alasan mengapa perusahaan perlu benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang diklasifikasikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan, antara lain: (1) Manusia berhak diberlakukan dengan adil dan juga hormat, pendapat ini menurut sudut pandang kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan cerminan dari perlakuan yang baik. Sangat penting untuk memperlihatkan indikator emosional dan psikologis; (2) Perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menimbulkan perilaku yang mempengaruhi berbagai macam fungsi perusahaan. Ketidaksamaan kepuasan kerja antara unit satu dengan unit lain di organisasi dapat menganalisa timbulnya persoalan. Upaya organisasi berkelanjutan harus dikelompokkan pada kepuasan kerja serta pengaruh ekonomis terhadap perusahaan. Perusahaan yang mempercayai bahwa karyawan bisa dengan mudah diganti dan tidak berinvestasi dibidang karyawan maka akan dapat menghadapi bahaya. Biasanya menimbulkan tingginya tingkat turnover, disertai dengan melambungnya biaya training, gaji dapat menimbulkan perilaku yang sama dipihak karyawan, yaitu mudah berpindah-pindah perusahaan serta demikian kurang loyal (Rivai dan Sagala, 2009).

Kepuasan kerja adalah kesan yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu mempunyai level kepuasan yang berbeda berdasarkan dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan harapan individu, semakin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan tersebut, tinggi rendahnya kepuasan kerja individu dapat menimbulkan dampak yang tidak sama, Hal ini sangat bergantung pada sikap mental dan kepribadian individu yang bersangkutan (Priansa, 2014). Kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi secara efektif, sementara level kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang dapat membawa

kemunduran hingga kehancuran bagi organisasi, secara cepat ataupun lambat (Priansa, 2014). Kesesuaian antara sifat dengan kepribadian individu merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keefektivitasan kerja serta mewujudkan tujuan organisasi. Kepuasan kerja akan tercapai bila mana terdapat kesesuaian antara kepribadian dan kedudukannya sehingga karyawan merasa sebagai bagian yang tidak terpisah dari organisasi (Fitreen, 2006). Berdasarkan uraian teori maka, kerangka penelitian pada penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis
Sumber : (Nugraheni and Utomo, 2009), (Damara, 2015)

Kepribadian merupakan karakteristik yang ada dan menetap pada individu sebagai cerminan perilaku individu, yang digunakannya untuk melakukan interaksi dengan lingkungannya (Sobur, 2003). Sedangkan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya (As'ad, 2003). Kepuasan kerja akan tercapai bilamana terdapat kesesuaian antara tipe serta karakteristik kepribadian dengan kedudukannya sehingga karyawan merasa sebagai salah satu bagian dari organisasi yang tak terpisahkan (Fitreen, 2006). Menurut pendapat (Damara, 2015) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga hipotesis penelitian yang diajukan adalah: Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Starwood Furniture Indonesia

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Starwood Furniture Indonesia yang berjumlah 60 orang, karena populasi kurang dari 100, maka populasi diambil semua sebagai sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Sugiyono, 2012). Sehingga jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 60 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup. Pengujian validitas dan reabilitas serta uji analisis data menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Starwood Furniture Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri furniture dan kayu olahan yang didirikan sejak tanggal 20 Juli, 2005 dan beralamatkan di Desa Bawu RT 20 RW 04 Kecamatan Batealit Kabupaten Jepara. Dalam perkembangannya PT Starwood Furniture Indonesia memproduksi berbagai jenis furniture indoor maupun outdoor dan rumah kayu yang bergaya klasik maupun minimalis.

PT Starwood Furniture Indonesia menyediakan standart item yang dipergunakan untuk rumah pribadi, hotel, restoran, perkantoran, dan tempat umum lainnya. Konsumen juga dapat memesan produk sesuai dengan permintaan dan desain khusus. Bahan baku yang digunakan adalah kayu jati, bengkirai, mahoni, meranti, dan lain-lain, semua kayu yang digunakan dalam furniture adalah dalam keadaan kering sebelum di produksi. Produk PT Starwood Furniture Indonesia di ekspor ke berbagai negara seperti Malaysia, China, India, Singapore, Maldives, dan benua Eropa hal ini terjadi dikarenakan besarnya permintaan pembeli dari mancanegara.

Penelitian ini dilakukan bertujuan mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Starwood Furniture Indonesia. Peneliti memperoleh hasil penelitian ini setelah melakukan analisis data yang bersumber dari kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mendapatkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Starwood Furniture Indonesia, hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung (2.564) > ttabel (1.67155) serta nilai signifikansinya $0.013 < 0.05$. Hasil ini berarti bahwa kepribadian memberikan kontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Starwood Furniture Indonesia. Sedangkan nilai thitung bernilai positif berarti bahwa semakin tinggi nilai kepribadian maka akan menaikkan nilai kepuasan kerja karyawan PT. Starwood Furniture Indonesia. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Damara, 2015), yang menyimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian (Pratama, Pali & Nurcahyo, 2012), yang menyimpulkan bahwa kepribadian tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan (Schultz, 1998) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang terhadap pekerjaannya bergantung pada usia, kepribadian orang tersebut, ras, gender (jenis kelamin), kesesuaian pekerjaan, tingkat jabatan, kemampuan kognitif serta pemanfaatan keahlian. Dan juga hasil penelitian ini mendukung pernyataan yang dikemukakan oleh (Priansa, 2014) yang menyatakan bahwa kepribadian sebagai karakter yang melekat pada diri individu seperti perasaan, pemikiran, dan perilaku adalah determinan utama yang menunjang setiap orang yang berfikir dan merasakan mengenai pekerjaan atau kepuasan lainnya. Kepribadian memberi pengaruh terhadap pikiran dan juga perasaan individu mengenai pekerjaannya sebagai hal positif maupun negatif. Seorang pegawai yang kompetitif dan juga agresif mempunyai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang tenang dan santai dalam bekerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2015) yang menyatakan bahwa terdapat banyak faktor yang secara khusus memengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain pengawasan, pekerjaan itu sendiri, tingkat gaji, promosi serta hubungan antar sesama rekan kerja.

Menurut Barney & Griffin, struktur kepribadian berkisar pada upaya untuk mengenali dan menandai karakteristik pribadi yang menggambarkan suatu perilaku individu sedangkan kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan individu tentang persepsi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari kebijakan dan lingkungan perusahaan serta pekerjaan yang dilakukan (Ena, 2012). Kebijakan yang berdampak pada terjadinya perubahan misalnya perubahan pada tugas dan kewajiban karyawan, harapan organisasi agar karyawan menjadi lebih kreatif mencari cara baru untuk memperbaiki efisiensi kerja, serta adanya perhatian serius terhadap ketidakhadiran dan keterlambatan ditempat kerja, dapat menimbulkan sikap positif maupun negatif dari para individu yang ada dalam organisasi (Ena, 2012). Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya konsistensi apa yang diharapkan jika seandainya kepuasan itu

ditentukan oleh sesuatu yang inheren dalam pribadi dan faktor faktor lingkungan eksternal (Ena, 2012).

Beberapa kebijakan yang sudah cukup baik di PT. Starwood Furniture Indonesia diantaranya dengan diberikannya uang transport, uang kerajinan kerja, uang makan, uang peralihan, bantuan pengobatan, uang pengganti cuti, hadiah pernikahan, bantuan bersalin, insentif, uang perjalanan luar kota, uang lembur, bantuan musibah, hadiah idul fitri, penghargaan, rekreasi, uang pesangon, dan uang jasa, kerjasama tim, rotasi pekerjaan bagi karyawan dan memberi kebebasan kepada karyawan untuk berkreasi selama masih sesuai dengan standar perusahaan. Kebijakan ini di buat demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan tujuan akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Starwood Furniture Indonesia. Kesesuaian antara sifat dan kepribadian individu merupakan salah satu faktor penentu efektivitas kerja dan meraih tujuan organisasi. Kepuasan kerja akan tercapai bila mana terdapat kesesuaian antara kepribadian dan kedudukannya sehingga karyawan merasa sebagai bagian yang tidak terpisah dari perusahaan (Fitreen, 2006).

Besaran pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0.086. Sedikitnya pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan bisa dimaklumi karena dengan melihat hasil jawaban responden pada variabel kepuasan kerja indikator keamanan dan kenyamanan kerja tampak masih ada responden (6 responden) yang menjawab ragu-ragu dengan keamanan dan kenyamanan di tempat kerjanya. Disamping itu pada indikator kebebasan dalam menggunakan keterampilan dan kemampuan masih terlihat 4 responden yang memberikan jawaban ragu-ragu yang menandakan meskipun secara mayoritas karyawan diberi kebebasan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya namun tidak serta merta karyawan diberi kebebasan secara mutlak. Kebebasan yang diberikan kepada karyawan tersebut sifatnya kebebasan yang mengikat artinya karyawan boleh menggunakan kemampuan dan keterampilannya asalkan sesuai dengan standar hasil kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Pada indikator kecocokan dengan pekerjaan, terlihat ada 4 karyawan yang menjawab ragu-ragu. Hal ini membuktikan bahwa meskipun secara keseluruhan karyawan merasa puas karena pekerjaan yang selama ini digelutinya cocok seperti yang dia inginkan namun masih ada diantara karyawan yang merasa kurang begitu puas karena pekerjaan yang sekarang ini digelutinya tidak sesuai dengan yang dia inginkan. Oleh karena itu, bisa dimaklumi apabila kepribadian memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Starwood Furniture Indonesia hanya sebesar 0.086, dan sisanya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut, tinggi rendahnya kepuasan kerja individu dapat memberikan dampak yang tidak sama (Priansa, 2016). Penilaian tersebut sangat bergantung pada sikap mental dan kepribadian individu yang bersangkutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Maka hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Starwood Furniture Indonesia, hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung (2.564) > ttabel (1.67155) serta nilai signifikansinya 0.013 > 0.05. Adapun besaran pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Starwood Furniture Indonesia adalah sebesar 0.086.

Dengan hasil penelitian ini perusahaan diharapkan melakukan pendekatan yang lebih mendalam dengan karyawan, seperti mengadakan kegiatan di luar perusahaan, liburan bersama, sharing antara pemimpin dan karyawan, memberikan sarana untuk menampung keluhan karyawan terhadap pekerjaan dan pemimpin. Bersikap terbuka dan transparan mengenai kondisi perusahaan, sehingga karyawan akan merasa tenang dalam melakukan pekerjaan. Perusahaan perlu mengadakan gathering agar terjadi keterbukaan pengalaman antar karyawan sehingga dapat memperkaya pengalaman kerja yang baik yang mendukung kinerja yang lebih baik pula.

REFERENSI

- Akbar, A. (2009). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta di Propinsi Sulawesi Selatan. *Analisis*. 6 (2), 183-192.
- As'ad, D. M. (2003). Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Chaplin, J.P. (2011). Kamus Lengkap Psikologi. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Damara, V. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Pelayan dan Kepribadian Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Alam Sejati. *Agora*. 3 (2), 277-283.
- Ena, Z. (2012). Analisis Pengaruh Karakteristik Kepribadian, Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada: Perusahaan Rosalia Indah Group). Universitas Diponegoro.
- Fitreen, M. A. (2006). Kepuasan Kerja Ditinjau dari Tipe Kepribadian dan Iklim Organisasi. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia.
- Heller, Daniel., Mount, Michael K., and Judge, Timothy A. (2002). Five Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta- Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87 (3), 530-541.
- Nugraheni, A., & Utomo, C. (2009). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerja Tim & Kepuasan Kerja Individu. Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Nurjaman, S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asia Pacific Furnindo. *Jurnal Investasi*, 1(1), 3-18.
- Perwin. A., Cervone L. D., and John. P. O. (2010). Psikologi Kepribadian: Teori dan Penelitian. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Pratama, D. A., Pali, M., & Nurcahyo, F. A. (2012). Pengaruh Karakteristik Kepribadian Berdasarkan The Big Five Personality Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel. *Jurnal Gema Aktualita*, 1(1), 57-67.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. and Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Schultz, D. and Schultz, S.E. (1998). *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. 7th ed. Prentice Hall: New Jersey.
- Sobur, A. (2003). *Psikologi Umum*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.