

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Persaingan ekonomi sebagai dampak globalisasi saat ini semakin tajam dan diwarnai dengan kecanggihan teknologi dalam berbagai bidang termasuk dalam bidang transportasi, salah satunya adalah transportasi laut. Transportasi laut selama ini mempunyai peran yang sangat penting dan strategis dalam memperlancar roda perekonomian, memperkokoh persatuan dan kesatuan bangsa serta mempengaruhi semua aspek kehidupan bangsa dan negara. Hal ini tercermin dengan semakin meningkatnya kebutuhan jasa angkutan laut bagi mobilitas orang maupun distribusi barang dari dan keseluruh pelosok tanah air, bahkan dari dan keluar negeri. Selain itu, transportasi laut juga berperan sebagai penunjang, pendorong, dan penggerak bagi pertumbuhan daerah termasuk daerah perbatasan dan pulau-pulau terpencil dalam upaya peningkatan dan pemerataan pembangunan serta hasil-hasilnya.

Sebagai implikasi dari hal tersebut, baik di pusat maupun di daerah diperlukan pengembangan kompetensi SDM dibidang transportasi laut yang kompatibilitas teknologinya sesuai dengan tuntutan pasar global dan memiliki kemampuan, pengetahuan serta keterampilan yang berstandar internasional; menguasai substansi tugas maupun permasalahan yang dihadapi; memiliki kepribadian yang mantap dan mandiri; memiliki semangat pengabdian, disiplin dan mampu serta peduli terhadap perkembangan kebutuhan pengguna jasa, karena kualitas SDM akan sangat

menentukan dalam hal pemanfaatan, pengembangan serta penyelenggaraan pembangunan dan pelayanan transportasi laut yang semakin efisien dan efektif.

**(Dunia Maritim, 2005)**

Salah satu perusahaan yang memberikan layanan dalam bidang jasa transportasi laut ini adalah PT (Persero) Pelabuhan Indonesia IV, selanjutnya disebut sebagai Pelindo IV. Pelindo IV merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang diberikan hak konsesi atau ijin untuk mengelola pelabuhan-pelabuhan di wilayah Indonesia. Wilayah Kerja Pelindo IV meliputi sebagian besar Kawasan Timur Indonesia, dan Pelindo IV cabang Balikpapan adalah salah satu pelabuhan yang berada dibawah pengelolaan Pelindo IV. Pelindo IV Cabang Balikpapan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang usaha pelayanan jasa yaitu jasa kepelabuhan khususnya pelabuhan laut.

Untuk dapat mengoptimalkan pelayanan jasa yang diberikan serta dapat bersaing di bidang kepelabuhan, maka pihak Pelindo IV Cabang Balikpapan membuka pelayanan selama 24 jam penuh setiap harinya tanpa mengenal hari libur serta berupaya untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki termasuk SDM-nya karena SDM adalah hal yang sangat penting. Dalam suatu organisasi teknologi maupun ekonomi bisa saja sama, akan tetapi keunggulan suatu organisasi dari pesaingnya terletak pada kelebihan manusianya atau dapat dikatakan bahwa SDM memegang peranan paling penting bagi perusahaan. SDM merupakan faktor produksi yang mutlak harus ada dalam perusahaan dan sebagai tenaga kerja

yang menjadi inti penggerak perusahaan. Pengembangan SDM akan menunjang tercapainya tujuan organisasi. (Koetler, 2001)

Dalam rangka meningkatkan serta mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya khususnya SDM yang dimiliki serta untuk memberikan kejelasan mengenai batasan tugas serta wewenang yang ada, maka pekerjaan dalam Pelindo IV Cabang Balikpapan ini dapat dibagi kedalam beberapa divisi, salah satunya adalah divisi pelayanan kapal. Divisi ini melayani jasa pemanduan kapal, jasa persewaan kapal tunda, jasa persewaan tambatan, dan jasa penjualan air minum. Secara garis besar karyawan pada divisi ini dapat dibagi kedalam 2 (dua) bagian, yaitu bagian fungsional (tidak secara langsung berhubungan dengan pihak pengguna jasa dan bertugas untuk mencatat segala kegiatan di Pelindo IV Cabang Balikpapan), dan bagian operasional (langsung bertemu dengan pihak pengguna jasa dan bertugas untuk melayani pemanduan serta penundaan kapal). (Balikpapan Port Information, 2003)

Pandu merupakan karyawan bagian operasional yang bertugas untuk melayani pemanduan serta penundaan kapal. Pandu merupakan jabatan yang memegang peranan cukup penting dan vital dalam Pelindo IV cabang Balikpapan karena Pandu langsung bertemu dengan pihak pengguna jasa. Tugas memandu kapal yang dilakukan oleh Pandu adalah membantu Nakhoda kapal agar navigasi / pelayaran dapat dilaksanakan dengan selamat, tertib, dan lancar dengan memberikan informasi yang penting tentang keadaan perairan setempat demi keselamatan kapal dan lingkungan; Pandu juga bertugas untuk melayani penundaan kapal yang merupakan

bagian dari pemanduan yang meliputi kegiatan mengawal kapal yang akan berolah gerak untuk bertambat ke atau melepas dari dermaga kapal, dan fasilitas tambat lainnya dengan menggunakan kapal tunda. (**Keputusan Menteri Perhubungan NO.KM.24, 2002**)

Untuk dapat melaksanakan tugas-tugas tersebut maka Pandu perlu mengetahui bagian-bagian dari mesin kapal dan dapat mengemudikan kapal. Berdasarkan wawancara terhadap 5 (lima) orang Pandu, dapat diketahui bahwa untuk menjadi seorang Pandu mereka harus memiliki latar belakang pendidikan tertentu (akademi pelayaran) dan mereka juga telah diberikan pelatihan khusus oleh negara mengenai tata cara memandu, atau dengan perkataan lain dapat dikatakan bahwa menjadi Pandu sudah merupakan pilihan sejak awal, akan tetapi dalam kenyataannya tidak semua Pandu di Pelindo IV Cabang Balikpapan memiliki minat yang besar untuk melakukan kegiatan pemanduan dan penundaan kapal. Dua orang Pandu merasa bahwa pekerjaannya saat ini sudah sesuai karena ia bisa menyalurkan bakat yang dimilikinya; dua orang Pandu merasa kurang sesuai dengan pekerjaannya karena ia tidak dapat menyalurkan bakat yang dimilikinya dengan maksimal, dan satu orang Pandu merasa pekerjaan yang ditekuninya sekarang ini sudah cukup sesuai karena ia dapat menjalin relasi yang baik dengan rekan sesama Pandu.

Untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki (dalam hal ini Pandu) tidaklah mudah karena banyak faktor yang mempengaruhi, diantaranya adalah usia, lama bekerja, dan latar belakang pendidikan. Selain hal-hal tersebut, hal yang tidak kalah pentingnya adalah tipe kepribadian karena setiap manusia diciptakan

sebagai makhluk yang memiliki banyak keunikan yang berbeda antara manusia satu dengan manusia yang lain. Karyawan, dalam hal ini pandu juga memiliki kepribadian yang berbeda, termasuk pula perbedaan dalam minat, kesukaan / interest, dan kemampuan dalam bekerja. Hal ini diperoleh melalui bakat yang diwariskan serta dipengaruhi oleh kemampuan menyesuaikan diri dan mekanisme penyelesaian masalah yang meliputi: konsep diri, persepsi individu terhadap lingkungan, keyakinan akan nilai, reaksi individu terhadap penghargaan, tekanan dari lingkungan, minat terhadap pekerjaan, pilihan pekerjaan, cara menyelesaikan masalah dan keterampilan yang dimiliki. Bakat, kemampuan menyesuaikan diri, serta cara mekanisme penyelesaian masalah yang berbeda ini melatarbelakangi munculnya pola tingkah laku yang dapat disebut sebagai tipe kepribadian (**Holland**, 1973).

Tipe kepribadian ini akan sangat optimal serta menunjang motivasi kerja jika Pandu tersebut bekerja pada Tipe lingkungan kerja yang sesuai (**Holland**, 1973). Kesesuaian atau ketidaksesuaian antara tipe kepribadian yang dimiliki Pandu dengan tipe lingkungan kerja ini, oleh **Holland** (1973) disebut sebagai kongruensi antara tipe kepribadian Pandu dengan lingkungan kerjanya. Semakin Kongruen tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerjanya, maka semakin optimal pula motivasi kerjanya karena Pandu memiliki kesempatan untuk mengaktualisasikan kompetensi yang dimilikinya. Adanya kesempatan untuk mengaktualisasikan kompetensi yang dimilikinya ini akan menimbulkan perasaan positif / menyukai pekerjaannya dan ia akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik yang pada akhirnya menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya. Jika Pandu tidak mendapat kesempatan

untuk mengaktualisasikan kompetensi yang dimilikinya maka akan timbul perasaan negatif / tidak menyukai pekerjaannya dan ia tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik yang pada akhirnya dapat saja menimbulkan perasaan tidak puas.

Kongruensi antara tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerja pada Pandu ini dapat berbeda-beda karena setiap Pandu memiliki tipe kepribadian yang dominan dalam dirinya dan pada umumnya setiap Pandu dapat dikategorikan kedalam salah satu tipe kepribadian. Misalnya saja ada Pandu yang menyukai kegiatan yang berhubungan dengan hal-hal yang sifatnya mekanik dan teknis seperti senang mengutak-atik mesin; ada yang menyukai kegiatan yang sifatnya meneliti hal-hal ilmiah seperti senang melakukan survey atau melakukan riset; ada yang menyukai aktivitas yang ambigu, bebas dan tidak sistematis, seperti senang menciptakan produk atau barang-barang seni; ada yang menyukai aktivitas yang berhubungan dengan kegiatan dan masalah sosial, etika, dan religius seperti senang menolong orang lain yang tertimpa musibah; ada yang menyukai aktivitas yang berhubungan dengan pengendalian terhadap orang lain, kesempatan untuk bebas dari kendali orang lain, senang tampil di depan banyak orang; serta ada juga Pandu yang menyukai aktivitas yang berhubungan dengan pengolahan data secara jelas dan teratur serta sistematis seperti senang melakukan aktivitas kantor yang rutin.

Pandu dengan tipe kepribadian tertentu akan mencari tipe lingkungan kerja yang sesuai dengan tipe kepribadiannya, karena lingkungan kerja tersebut memberi kesempatan baginya untuk mempergunakan keterampilan dan kemampuannya,

mengekspresikan sikap dan nilai-nilainya, menghadapi masalah dan peran yang sesuai dengan dirinya. Tipe Lingkungan kerja ini bervariasi disebabkan jenis pekerjaan dan deskripsi jabatan yang berbeda sehingga tugas dan tanggung jawab yang dituntut oleh jenis pekerjaan akan berbeda pula.

Lingkungan kerja Pandu pada Pelindo IV cabang Balikpapan menuntut pandu untuk dapat melayani pemanduan kapal-kapal sesuai permintaan pemakai jasa pelabuhan setelah disetujui oleh Kepala Dinas Pemanduan dan Tambatan; melayani pemanduan kapal-kapal di luar daerah pelabuhan wajib pandu atau pada perairan pemanduan luar biasa apabila ada permintaan pelayanan pandu; ikut mengawasi dan memantau gerakan lalu lintas kapal, penggandengan kapal didalam maupun diluar perairan pelabuhan; mengadakan pengawasan terhadap semua rambu-rambu navigasi di perairan pelabuhan dan melaporkan ke instansi terkait apabila terdapat rambu-rambu navigasi yang padam atau bergeser dari tempat semula (***Job Description Pelindo IV Cabang Balikpapan***). Selain hal-hal tersebut, Pandu juga harus mampu untuk menolong, memahami, serta mudah untuk bekerja sama dan menyesuaikan diri dengan orang lain karena dalam hal ini Pandu langsung berhubungan dengan nahkoda kapal sebagai pihak pengguna jasa, dan seorang pandu juga harus mampu untuk mengkaji masalah secara teknis. Berdasarkan kuesioner penggolongan pekerjaan (*Position Classification Inventory*) dari **Gottfredson & John L. Holland (1991)** yang diberikan kepada seluruh Pandu yang ada pada Pelindo IV cabang Balikpapan, maka dapat diketahui bahwa tipe Lingkungan kerjanya adalah *Realistic*, *Social*, dan *Investigative*.

Kongruensi antara tipe kepribadian Pandu dengan lingkungan kerjanya ini sangat diharapkan karena hal tersebut bisa membantu Pandu untuk mencapai kepuasan kerja. Pandu akan merasa lebih nyaman berada diantara pandu-pandu lain yang memiliki selera, bakat, dan nilai-nilai yang sama. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, dimana setiap Pandu dapat merasakan hal yang berbeda-beda tergantung pada kebutuhan/ keinginan Pandu itu sendiri. Misalnya saja ada Pandu yang dapat merasakan bahwa pekerjaannya tersebut menyenangkan serta ada pula Pandu yang merasakan pekerjaannya tersebut tidak menyenangkan atau dengan perkataan lain dapat dikatakan bahwa setiap Pandu dapat memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan/ keinginan Pandu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya, dan sebaliknya.

**Weiss, Dawis, England, dan Lofquist**, 1967 mengatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan kesesuaian antara harapan karyawan dengan apa yang disediakan oleh lingkungan kerja dimana hal tersebut tergantung dari kebutuhan dan sistem imbalan dari perusahaan. Jadi bila karyawan mengalami kesesuaian antara kebutuhan dengan sistem imbalan yang diberikan perusahaan maka akan menimbulkan kepuasan pada diri karyawan. Secara rinci, 20 hal yang menunjukkan kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, yaitu : pelayanan sosial, kreatifitas, nilai-nilai moral, kemandirian, variasi, otoritas, kemahiran, tanggung jawab, pengakuan, prestasi, aktifitas, pemanfaatan kemampuan, status

sosial, kebijakan perusahaan, hubungan dengan atasan, keamanan, imbalan /gaji, kondisi kerja, kemampuan teknikal atasan, dan rekan kerja.

Aspek-aspek yang menentukan tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan ini sama dengan aspek-aspek yang dirasakan oleh seorang pandu, aspek-aspek tersebut diantaranya adalah: kesempatan melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, perasaan yang dapat dirasakan oleh Pandu setelah melakukan sesuatu dalam bekerja, kesempatan bagi Pandu untuk selalu sibuk dalam bekerja, kesempatan untuk menjadi mahir atau maju dalam bidang pekerjaan, kesempatan untuk memberi petunjuk kepada Pandu lain mengenai apa yang harus dilakukan, kebijakan perusahaan terhadap para Pandu, gaji/imbalan yang diterima para Pandu, peluang untuk menumbuhkan persahabatan yang akrab dan semangat diantara sesama Pandu, peluang untuk mencoba cara yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan, kesempatan untuk melakukan pekerjaan tanpa bergantung pada Pandu lain, kemampuan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan hati nurani, pujian yang diterima Pandu setelah melakukan tugas dengan baik, kebebasan dalam mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan diri sendiri, adanya jaminan kemantapan jabatan, kesempatan untuk dapat membantu dan melakukan sesuatu yang berguna bagi orang lain, status yang diperoleh karena jabatan sebagai Pandu, cara pemimpin menumbuhkan perhatian dan dukungan kepada para Pandu, kemampuan yang dimiliki oleh atasan, peluang untuk melakukan hal yang beragam dalam pekerjaannya, serta kondisi lingkungan fisik tempat kerja Pandu.

Kepuasan kerja serta ketidakpuasan kerja pada Pandu penting untuk diketahui karena jika Pandu merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya maka ia akan melaksanakan tugasnya dengan cepat dan hasil kerjanya akan baik, dan sebaliknya jika Pandu merasakan ketidakpuasan pada pekerjaannya maka hasil kerjanya akan buruk dan kemampuan kerja yang ditampilkan tidak maksimal.

Dengan adanya kenyataan-kenyataan di atas, maka dapat dikatakan bahwa Kongruensi antara tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja sangat penting dalam menentukan kepuasan kerja yang dirasakan oleh Pandu karena hal tersebut merupakan salah satu faktor yang dapat menjadi pendukung ataupun penghambat peluang keberhasilan atau kesuksesan yang lebih besar bagi diri Pandu itu sendiri serta dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Oleh karena itu maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai Korelasi antara tingkat Kongruensi tipe Kepribadian dan tipe Lingkungan Kerja *Realistic, Social, dan Investigative* dengan Kepuasan kerja pada Pandu di Pelindo IV Cabang Balikpapan.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Ingin diketahui hubungan antara tingkat Kongruensi tipe Kepribadian dan tipe Lingkungan kerja *Realistic, Social, dan Investigative* dengan Kepuasan kerja pada Pandu di Pelindo IV Cabang Balikpapan.

### **1.3 Maksud dan tujuan penelitian**

#### **1.3.1 Maksud**

Penelitian ini dilakukan untuk mendapat gambaran mengenai hubungan antara tingkat Kongruensi tipe Kepribadian dan tipe Lingkungan kerja *Realistic*, *Social*, dan *Investigative* dengan Kepuasan kerja pada Pandu di Pelindo IV Cabang Balikpapan.

#### **1.3.2 Tujuan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui keeratan hubungan antara tingkat Kongruensi tipe Kepribadian dan tipe Lingkungan kerja *Realistic*, *Social*, dan *Investigative* dengan Kepuasan kerja pada Pandu di Pelindo IV Cabang Balikpapan.

### **1.4 Kegunaan penelitian**

#### **1.4.1 Ilmiah**

**1.4.1.1** Memberikan informasi pada pengembangan ilmu psikologi industri mengenai korelasi antara tingkat Kongruensi tipe Kepribadian dan tipe Lingkungan kerja *Realistic*, *Social*, dan *Investigative* dengan Kepuasan kerja pada Pandu di Pelindo IV Cabang Balikpapan.

**1.4.1.2** Bagi peneliti yang akan meneliti masalah yang sama akan menjadi tambahan pemahaman yang lebih lengkap mengenai korelasi antara tingkat Kongruensi tipe Kepribadian dan tipe Lingkungan kerja *Realistic*, *Social*, dan *Investigative* dengan Kepuasan kerja pada Pandu

## **1.4.2 Praktis**

**1.4.2.1** Bagi Pelindo IV Cabang Balikpapan penelitian ini akan menjadi sumbangan pemikiran mengenai sejauhmana korelasi antara tngkat kongruensi tipe kepribadian dan tipe Lingkungan kerja *Realistic, Social, dan Investigative* dengan Kepuasan kerja di perusahaan tersebut sehingga pihak management dapat merencanakan pengembangan keterampilan, kemampuan dan minat serta cara-cara untuk meningkatkan motivasi Pandu; juga untuk menentukan syarat *recruitment, selection, placement, dan transfer* pada masa yang akan datang; dan juga untuk memperkecil faktor-faktor pada perusahaan yang dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja seperti kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, kemampuan teknikal atasan, dan stabilitas perusahaan.

**1.4.2.2** Bagi Pandu, penelitian ini berfungsi agar Pandu dapat memilih pekerjaan, merubah pekerjaan, mencapai kepuasan kerja, juga untuk mengetahui usaha-usaha yang dapat meningkatkan kualitas hidupnya seperti menentukan dimanakah ia dapat meniti karirnya dan memperoleh keberhasilan / kesuksesan.

## **1.5 Kerangka Pemikiran**

Pandu merupakan sumber daya manusia yang memiliki perbedaan dalam berbagai hal. Perbedaan ini diperoleh melalui bakat yang diwariskan dari orang tua

dan pengalaman yang mengarah pada kemampuan untuk penyesuaian diri. Kemampuan dan cara penyesuaian diri yang berbeda ini melatarbelakangi munculnya pola tingkah laku yang dapat disebut sebagai tipe kepribadian. Semakin mirip seseorang dengan tipe kepribadian tertentu, ia akan cenderung menunjukkan sifat-sifat kepribadian dan tingkah laku yang berhubungan dengan tipe tersebut (**Holland**, 1973).

Menurut **John L. Holland** (1973), pada umumnya seseorang dapat dikategorikan kedalam salah satu tipe kepribadian melalui kemiripannya dengan salah satu dari tipe kepribadian *Realistic*, *Investigative*, *Artistic*, *Social*, *Enterprising*, *Conventional*. Pandu juga dapat dikategorikan kedalam salah satu tipe kepribadian melalui kemiripannya dengan salah satu dari tipe kepribadian, yaitu *Realistic* (menyukai aktivitas yang membutuhkan pengolahan secara eksplisit terhadap alat-alat dan mesin. Kecenderungan ini membuatnya mahir dalam kemampuan teknik); *Investigative* (menyukai aktivitas yang menuntut penyelidikan yang berifat *observable*, sistematis dan kreatif dalam menghadapi masalah, serta memiliki kemampuan ilmiah); *Artistic* (menyukai kegiatan yang tidak pasti, bebas, tidak sistematis, dan menuntut seseorang untuk dapat menciptakan produk atau bentuk seni); *Social* (menyukai kegiatan yang menuntut untuk memberikan informasi dan memiliki kemampuan mengajar / memberitahu mengenai apa yang harus dilakukan oleh Pandu lain); *Enterprising* (menyukai kegiatan yang menuntut kemampuan membantu Pandu lain untuk mencapai tujuan organisasi atau sasaran ekonomi, mahir dalam kepemimpinan dan kemampuan interpersonal); dan *Conventional* (menyukai

aktivitas yang membutuhkan kemampuan mengolah data yang sifatnya eksplisit, teratur, dan sistematis seperti pendataan). Semakin mirip Pandu dengan tipe kepribadian tertentu, ia akan cenderung menunjukkan sifat-sifat kepribadian dan tingkah laku yang berhubungan dengan tipe tersebut.

Selain tipe kepribadian yang berbeda-beda, **Holland** (1973) mengatakan bahwa setiap bidang pekerjaan juga memiliki keunikan yang menawarkan lingkungan kerja yang berbeda antara satu bidang pekerjaan dengan bidang pekerjaan lainnya, dan bidang pekerjaan ini dikelompokkan **Holland** menjadi beberapa tipe lingkungan kerja. Misalnya saja lingkungan kerja Pandu (*Realistic*, *Social*, dan *Investigative*). Lingkungan pekerjaan ini memberikan kesempatan bagi Pandu untuk dapat mengemudikan kapal, menolong Pandu lain dengan memberitahukan mengenai apa yang harus dilakukan serta adanya kesempatan bagi Pandu untuk dapat melakukan penyelidikan melalui observasi secara sistematis dan simbolik terhadap gejala fisik yang ada. Agar tuntutan dari lingkungan kerja ini dapat dipenuhi dengan baik, diharapkan Lingkungan kerja ini ditempati oleh Pandu yang memiliki tipe kepribadian yang serupa pula / diperlukan Kongruensi antara tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja *Realistic*, *Social*, dan *Investigative* karena hal ini akan berpengaruh terhadap tingkah laku kerja dan ide-ide praktis untuk membantu Pandu dalam menentukan pilihan pekerjaan, perubahan kerja, hasil yang dicapai dalam kerja, kemampuan pribadi, tingkah laku sosial serta mencapai kepuasan kerja.

**Holland** (1973) mengatakan bahwa kepuasan, stabilitas kerja, prestasi kerja, pilihan pekerjaan, kemampuan pribadi dan tingkah laku sosial tergantung dari

kecocokan antara tipe kepribadian seseorang dengan lingkungan kerjanya. Kita akan lebih nyaman berada diantara teman-teman yang selera, bakat, dan nilai-nilainya sama dengan kita, dan kita akan berprestasi lebih baik pada pekerjaan yang secara psikologis sesuai dengan kita. Hal ini sejalan dengan pendapat dari **Weiss, Dawis, England, dan Lofquist, 1967** yang mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya, yakni suatu kondisi yang menunjukkan adanya hubungan yang harmonis, timbal balik dan saling mengisi antara dirinya dengan lingkungan pekerjaannya, dimana lingkungan kerja menuntut karyawan untuk bekerja dan di lain pihak karyawan menuntut imbalan tertentu dari lingkungan (**Weiss, Dawis, England, dan Lofquist, 1967**).

Adapun aspek-aspek yang menunjukkan kepuasan kerja Pandu dalam Pelindo IV Cabang Balikpapan ini antara lain: kesempatan bagi Pandu untuk melakukan sesuatu dengan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki; perasaan Pandu setelah mencapai sesuatu dalam pekerjaannya; kesempatan bagi Pandu untuk selalu sibuk dalam pekerjaan; kesempatan bagi Pandu untuk menjadi mahir dalam pekerjaannya; kesempatan untuk memberi petunjuk kepada Pandu lain mengenai apa yang harus dilakukan; kebijakan yang diterapkan Pelindo IV Cabang Balikpapan dalam kegiatan kerja; besarnya gaji yang diterima; peluang untuk menumbuhkan persahabatan yang akrab dan semangat diantara sesama Pandu; peluang untuk mencoba metoda sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan; kesempatan untuk melakukan pekerjaan tanpa bergantung pada Pandu lain; kemampuan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan

hati nurani); pujian yang diterima Pandu setelah melakukan tugas dengan baik; kebebasan dalam mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan diri sendiri; adanya kemantapan jabatan; kesempatan untuk dapat membantu dan melakukan sesuatu yang berguna bagi Pandu lain; status yang diperoleh karena jabatannya sebagai Pandu; cara pimpinan menumbuhkan perhatian dan dukungan kepada para Pandu; cara atasan memperlakukan para Pandu; peluang untuk melakukan hal yang beragam dalam pekerjaannya; dan kondisi lingkungan fisik tempat kerja Pandu.

Semakin tinggi kongruensi antara tipe kepribadian Pandu dengan tipe lingkungan kerjanya serta semakin banyak aspek kepuasan kerja yang sesuai dengan apa yang diinginkan / diharapkan oleh Pandu di Pelindo IV Cabang Balikpapan maka akan menimbulkan perasaan positif pada diri pandu yang menyebabkan mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik sehingga kepuasan yang dirasakan akan semakin tinggi pula (**Holland, 1973**). Misalnya saja bila Pandu - pandu tersebut bekerja pada perusahaan yang memberikan mereka kesempatan untuk dapat menolong orang lain dengan cara membantu nahkoda kapal memasuki area wajib pandu, melakukan hal-hal yang berhubungan dengan kegiatan mekanik seperti mengendarai kapal yang akan mereka pandu, serta melakukan analisis yang hati-hati untuk menjaga keselamatan kapal dan lingkungan agar pihak pengguna jasa merasa puas, maka akan timbul perasaan positif pada diri Pandu sehingga diharapkan kepuasan kerja yang dirasakan akan tinggi, dan sebaliknya bila lingkungan kerjanya tidak memberikan kesempatan untuk melakukan hal-hal tersebut maka akan timbul perasaan negatif sehingga Pandu tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaannya

dengan lebih baik yang kemudian dapat menyebabkan kepuasan kerja yang dirasakan menjadi rendah. Atau dengan perkataan lain, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya kongruensi antara tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerja (**Holland**) merupakan bentuk dari kesesuaian antara kebutuhan Pandu dan sistem penguatan (*reinforcer system*) yang disediakan oleh Pelindo IV cabang Balikpapan (**Weiss, Dawis, England, dan Lofquist**, 1964).

Kepuasan kerja serta ketidakpuasan kerja pada Pandu ini sangat penting untuk diketahui karena hal tersebut dapat berpengaruh terhadap *performance effect* (perubahan hasil kerja menjadi lebih baik atau menjadi lebih buruk, perubahan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan, dan perubahan kualitas kerja); *turnover* (Pandu yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya akan memiliki derajat *turnover* yang rendah dan sebaliknya pada Pandu yang memiliki sikap negatif akan memiliki derajat *turnover* yang tinggi, dimana *turnover* yang tinggi ini dapat disebabkan Pandu kurang mengenal pekerjaannya, memiliki konflik dengan atasan atau Pandu lain); *mental health effect* (efek yang positif: berkurangnya simptom-simptom ketegangan, bertambah berat badan, berkurangnya kebiasaan merokok dan minum minuman keras; dan efek negatif: psikosomatis, perubahan psikologis yang terkait dengan ketegangan, adanya simptom kecemasan karena tekanan pekerjaan); efek dari relasi interpersonal (efek positifnya Pandu dapat lebih sering ada di rumah dan menemukan kesenangan dari relasi dengan anaknya, dan efek negatifnya adalah hubungan yang kurang baik dengan istri, lebih tidak sabar dengan anak, dan frekuensi pertemuan dengan teman jarang); serta *attitudinal effect* (perasaan Pandu mengenai

pekerjaannya bisa mengubah sikap terhadap dirinya sendiri, teman, pekerjaannya atau perusahaan tempat ia bekerja). (**Herzberg**, 1959)

Dengan adanya hal-hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa terdapat korelasi antara Kongruensi Tipe Kepribadian dan tipe Lingkungan Kerja *Realistic, Social, dan Investigative* dengan Kepuasan Kerja pada Pandu di Pelindo IV cabang Balikpapan.

Secara sederhana, pokok permasalahan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Aspek Kepribadian:  
- Minat  
- Kompetensi  
- Aktivitas yang disukai / nilai yang dianut

Tipe kepribadian Pandu (*Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional*)

Congruency

Motivasi

Kepuasan Kerja

Puas

Tidak Puas

Tipe Lingkungan kerja Pandu: (*Realistic, Social, dan Investigative*)

- Ability utilization
- Achievement
- Activity
- Advancement
- Authority
- Company policies and procedures
- Compensation
- Co-worker
- Creativity
- Independence
- Moral values
- Recognition
- Responsibility
- Security
- Social service
- Social status
- Supervision
- Supervision technical
- Variety
- Working condition

## 1.6 Asumsi Penelitian

- a. Berdasarkan kuesioner penggolongan pekerjaan (*Position Classification Inventory*) dari **Gottfredson & John L. Holland (1991)**, dapat diketahui bahwa Pandu di Pelindo IV Cabang Balikpapan memiliki tipe Lingkungan kerja *Realistic, Social, dan Investigative*.
- b. Dalam Lingkungan kerja tersebut, Pandu diharapkan mampu untuk melakukan hal-hal yang berhubungan dengan kegiatan mekanik seperti mengendarai kapal yang akan mereka pandu, serta melakukan analisis yang hati-hati untuk menjaga keselamatan kapal dan lingkungan agar pihak pengguna jasa merasa puas.
- c. Untuk dapat memenuhi tuntutan-tuntutan tugasnya, diperlukan Pandu dengan tipe kepribadian yang serupa dengan tipe lingkungan kerjanya (*Realistic, Social, dan Investigative*) / dibutuhkan kongruensi antara tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerja dari Pandu tersebut (**Holland, 1973**)
- d. Semakin banyak aspek-aspek kepuasan kerja pada Pelindo IV Cabang Balikpapan yang sesuai dengan apa yang diinginkan / diharapkan oleh Pandu, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan.
- e. Apabila kongruensi terjadi dan aspek-aspek kepuasan kerja pada Pelindo IV Cabang Balikpapan banyak yang sesuai dengan keinginan serta harapan serta Pandu dapat mengaktualisasikan kemampuan yang dimilikinya, maka akan timbul perasaan positif pada diri Pandu sehingga Pandu akan termotivasi melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan kepuasan kerja yang

dirasakan pun akan tinggi, dan sebaliknya apabila tidak terdapat kongruensi dan aspek-aspek kepuasan kerja pada Pelindo IV Cabang Balikpapan tidak sesuai dengan keinginan serta harapan Pandu maka akan timbul perasaan negatif pada diri Pandu sehingga Pandu akan merasa tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dan hal ini mengakibatkan kepuasan kerja yang dirasakan pun akan rendah.

### **1.7 Hipotesis penelitian**

Terdapat korelasi antara tingkat Kongruensi tipe Kepribadian dan tipe Lingkungan kerja *Realistic, Social, dan Investigative* dengan Kepuasan kerja pada Pandu di Pelindo IV Cabang Balikpapan.