

PENGARUH PENDEKATAN PERSONAL BERBASIS KARAKTER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Siti Patimah¹, Yati Budiarti²

^{1,2} Program Studi Kebidanan Politeknik Kesehatan Tasikmalaya

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh pendekatan personal berbasis karakter terhadap kepuasan kerja di Jurusan Kebidanan Poltekkes Kemenkes Tasikmalaya. Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode kuasi eksperimen. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan uji beda. Diperoleh jumlah responden penelitian sebanyak 28 orang. Rata-rata nilai awal kepuasan kerja karyawan adalah 184 dengan standar deviasi 41,664. Dan pada nilai akhir, rata-rata kepuasan kerja karyawan adalah 241 dengan standar deviasi 13,700. Terlihat perbedaan mean antara nilai awal dan nilai akhir sebesar 57, hasil uji statistik t-test didapatkan nilai p 0,000, maka dapat disimpulkan ada pengaruh pendekatan personal berbasis karakter terhadap kepuasan kerja karyawan di jurusan kebidanan Poltekkes Kemenkes Tasikmalaya.

Kata Kunci: Pendekatan personal, karakter, kepuasan kerja

Abstrack

The purpose of this study was to determine the influence of personal character-based approach to job satisfaction in the Department of Obstetrics Poltekkes Kemenkes Tasikmalaya. This research used a quantitative study with a quasi-experimental methods. Collecting data using questionnaires. Data analysis was performed with t-test. Retrieved number of research respondents as many as 28 people. The average initial value job satisfaction of employees is 184 with a standard deviation of 41.664. And on the final value, the average job satisfaction of employees is 241 with a standard deviation of 13,700. Seen the mean difference between the initial value and the final value of 57, the statistical test t-test p value of 0.000, then it can be concluded that there Effect Character-based Personal approach to job satisfaction of employees in the department of obstetrics Poltekkes Kemenkes Tasikmalaya.

Keywords: Personal approach, character, job satisfaction

PENDAHULUAN

Manusia diciptakan sebagai makhluk sosial. Manusia saling berinteraksi satu sama lain. Dalam menjalin suatu hubungan antar manusia, mengenali orang-orang yang ada di sekitar kita adalah salah satu hal yang penting, karena dalam suatu hubungan seringkali terjadi konflik, hanya karena salah satu hal yang sebenarnya tidak perlu dipermasalahkan. Hal ini dapat terjadi karena ketidakpahaman seseorang untuk mengenali satu rahasia yaitu kepribadian manusia.

Kepribadian merupakan kecenderungan unik seseorang untuk bersikap secara konsisten dalam setiap situasi.

Kecenderungan yang unik ini menyebabkan setiap orang memiliki reaksi yang berbeda dengan orang lain ketika menghadapi satu situasi yang sama. Kepribadian adalah dasar dari pembentukan karakter seseorang.

Menurut Hipocrates kepribadian manusia terbagi menjadi empat tipologi dasar, yaitu koleris, melankolis, sanguin, dan plegmatis. Setiap tipologi ini terdapat dalam diri setiap manusia, hanya saja dalam aplikasinya ada yang dominan dan ada juga yang kurang terlihat. Kepribadian dapat digambarkan sebagai berikut; koleris yaitu tipe kepribadian yang tegas dan cenderung memimpin;

sanguin yaitu tipe kepribadian yang cerah, ceria, heboh, dan gemar memakai pakaian berwarna cerah dengan beragam aksesoris; melankolis yaitu tipe kepribadian yang rapi, biasanya tulisan tangannya juga tertata rapi, lengkap, dan detail (sangat suka dengan data dan fakta). Gaya dandanannya rapi, sangat mementingkan padu padan baik dalam warna maupun gaya, baginya penampilan adalah nomor satu. Semua hal selalu dipertimbangkan terlebih dahulu oleh mereka. Plegmatis yaitu tipe kepribadian yang suka melakukan segala sesuatu berdasarkan urutan yang telah diberikan, segala sesuatu serba prosedural, tipe pengikut setia, bisa dipercaya untuk memegang rahasia, sangat mudah diatur, dan sangat toleran. Orang plegmatis cenderung diam dan mengalah. Mereka lebih suka menghindari konflik (Sujanto, 2001)

Dari keempat tipologi kepribadian tersebut, satu hal yang perlu dipahami adalah, tidak satupun dari tipologi kepribadian ini yang lebih baik dari yang lainnya. Artinya, setiap dalam diri manusia pasti melekat unsur-unsur dari keempat tipologi kepribadian tersebut, meski ada satu tipe yang menjadi dominannya. Itulah yang membentuk kepribadian, yang membedakan satu dengan pribadi lainnya. Kadar dari tiap kepribadian inilah yang membuat setiap orang begitu unik. Tidak ada satu orangpun yang memiliki komposisi yang sama, semuanya begitu berbeda. Dan yang penting tidak ada yang baik, tidak ada yang buruk. Persepsi buruk biasanya terjadi karena kita tidak memahami dengan siapa kita sedang berhadapan sehingga kita tidak bisa menjalin komunikasi.

Hubungan yang harmonis tentu saja harus terjalin dalam suatu interaksi (hubungan) kerja diantara karyawan, baik dalam interaksi sosial pribadi maupun interaksi dalam melakukan pekerjaan kantor. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh pendekatan personal berbasis karakter terhadap kepuasan kerja di Jurusan Kebidanan Poltekkes Kemenkes Tasikmalaya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, melalui pendekatan quasi-eksperimen dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pendekatan personal berbasis karakter terhadap kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan jurusan kebidanan. Sampel penelitian ini total sampel, yaitu sebanyak 28 responden. Pada penelitian ini dilakukan pengambilan sampel dengan kriteria inklusi: karyawan di jurusan kebidanan dan bersedia menjadi responden penelitian, adapun kriteria eksklusi: sedang melaksanakan tugas belajar.

Kegiatan penelitian dilaksanakan pada bulan April – Oktober 2015. Analisis univariat dilakukan untuk mengetahui distribusi dari variabel pendekatan personal berbasis karakter dengan kepuasan kerja karyawan. Analisis bivariat dilakukan dengan menggunakan *t-test* untuk mengetahui perubahan rata-rata kepuasan kerja karyawan sebelum dan setelah mendapatkan perlakuan berupa pendekatan personal berbasis karakter. Proses penelitian diawali dengan analisis tipe kepribadian dan pengukuran kepuasan kerja awal, dilanjutkan dengan pendekatan personal berbasis karakter sesuai dengan tipe kepribadian. Pendekatan personal dilakukan melalui penyebaran materi kepada semua responden agar diketahui cara berinteraksi interpersonal di jurusan kebidanan selama sekitar 1 bulan, dan diukur kembali kepuasan kerja karyawan jurusan kebidanan tersebut.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karyawan berdasarkan tingkat kepuasan sebelum dilakukan pendekatan interpersonal berbasis karakter

Tingkat Kepuasan	Frekuensi	Prosentasi
Sangat puas	-	0
Puas	14	50 %
Cukup Puas	13	46 %
Tidak Puas	1	4 %
Sangat Tidak Puas	-	0
Jumlah	28	100 %

Dari tabel diatas dapat dilihat, dari 28 orang responden, tidak ada satupun yang menyatakan sangat puas dengan

pekerjaannya, sementara ada sebesar 50% berada pada tingkat puas dan 46 % atau 13 responden yang menyatakan cukup puas serta 1 orang atau 4% yang tidak puas.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Karyawan berdasarkan tingkat kepuasan setelah dilakukan pendekatan interpersonal berbasis karakter

Tingkat Kepuasan	Frekuensi	Prosentasi
Sangat puas	16	57 %
Puas	12	43 %
Cukup Puas	-	0
Tidak Puas	-	0
Sangat Tidak Puas	-	0
Jumlah	28	100 %

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat peningkatan kepuasan kerja setelah adanya pendekatan interpersonal berbasis karakter. Hal ini dapat dilihat dari 28 orang responden menunjukkan 57% berada pada tingkat sangat puas yang sebelumnya tidak ada sama sekali, dan 43% menyatakan puas dan tidak ada responden yang menyatakan cukup puas, tidak puas dan sangat tidak puas. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pendekatan interpersonal dalam kepuasan kerja.

Tabel 3. Pengaruh Pendekatan Personal berbasis Karakter terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	Mean	SD	p-value
Awal	184	41,664	0,000
Akhir	241	13,700	

Rata-rata nilai awal kepuasan kerja karyawan adalah 184 (Sd.41,664). Dan pada nilai akhir, rata-rata kepuasan kerja karyawan adalah 241 (Sd.13,700). Terlihat perbedaan mean antara nilai awal dan nilai akhir sebesar 57, hasil uji statistik t-test didapatkan nilai $p=0,000$, maka dapat disimpulkan ada pengaruh pendekatan personal berbasis karakter terhadap kepuasan kerja karyawan di jurusan kebidanan Poltekkes Kemenkes Tasikmalaya.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh kenaikan rata-rata kepuasan kerja

karyawan di jurusan kebidanan Poltekkes Tasikmalaya dengan rata-rata kepuasan awal sebesar 184 (tingkat puas) dan rata-rata kepuasan akhir setelah perlakuan adalah 241 (tingkat sangat puas). Dan dari hasil uji t-test diperoleh nilai $p: 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pendekatan personal berbasis karakter terhadap kepuasan kerja karyawan di jurusan kebidanan poltekkes Tasikmalaya.

Pendekatan personal berbasis karakter merupakan suatu cara yang strategis untuk membina suatu hubungan kerja yang lebih harmonis. Cara ini membantu setiap orang untuk mengenal karakter dirinya dan orang-orang di sekitarnya serta memberikan cara harus bagaimana berinteraksi dengan orang-orang di sekitar sesuai dengan tipe karakternya. Melalui pendekatan personal ini, kualitas komunikasi dalam hubungan kerja menjadi lebih baik dan kepuasan kerjapun meningkat.

Menurut Luthans (2006) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah rekan kerja, yaitu sejauhmana hubungan sesama karyawan. Karakter setiap orang sangat unik sehingga pendekatan personal yang dilakukan sangat membantu untuk mengetahui karakter orang yang berinteraksi dengan kita dan mengetahui bagaimana memperlakukan orang tersebut. Pendekatan-pendekatan personal yang dilakukan ternyata memberikan dampak positif bagi peningkatan kepuasan kerja karyawan. Kenyataan ini makin menegaskan bahwa dengan adanya pendekatan personal berbasis karakter, akan mampu membangkitkan semangat dan etos kerja yang pada akhirnya berdampak juga bagi kepuasan kerja.

Pendekatan personal berbasis karakter secara psikologis memiliki korelasi dengan peningkatan kepuasan kerja, sebab kepuasan dan ketidakpuasan sangat berkaitan dengan aspek pribadi. Secara internal perlu ada pendekatan secara pribadi. Individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarnya. Banyak hal yang

menentukan kepuasan kerja seseorang, di antaranya ruangan kerja yang tertata dengan baik, kondisi dan situasi yang menjamin kenyamanan dalam bekerja, sehingga faktor-faktor psikis dalam mempersepsikan suatu kondisi kerja akan memberikan dampak positif bagi kepuasan kerjanya. Berdasarkan hasil penelitian ini, pendekatan interpersonal berbasis karakter memberikan perubahan secara personal pada karyawan Jurusan Kebidanan Poltekkes Kemenkes Tasikmalaya dalam mempersepsikan pekerjaan yang ditekuninya.

Peran pimpinan dalam menciptakan kondisi lingkungan yang baik dalam aktivitas kerja sangat penting bagi kepuasan kerja karyawan. Kemampuan untuk memahami kondisi psikis intern karyawan, kebutuhan dan keinginan personal karyawan, bahkan keluhan karyawan yang berpengaruh dalam kerja mungkin belum terungkap perlu dipahami oleh pimpinan. Di sinilah urgensi pendekatan interpersonal berbasis karakter dalam peningkatan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Gimer dalam As'ad (2008) yang menyebutkan bahwa aspek social dalam pekerjaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Pimpinan dan karyawan harus mampu menjalin komunikasi efektif secara personal dalam menjamin suatu lingkungan kerja kondusif bagi pencapaian tujuan-tujuan institusi. lingkungan kerja yang kondusif tidak akan tercipta tanpa adanya komunikasi, saling mengerti, interaksi yang positif dan saling memotivasi. Perlu ada penciptaan suasana yang nyaman untuk menjalin kedekatan secara interpersonal antar karyawan. Upaya ini dapat berwujud kegiatan bersama yang santai dan kegiatan lain yang lebih pada suasana familiar untuk saling mengenal dan memahami satu sama lain. Upaya ini penting dalam menjalin keterbukaan dalam mengetahui kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan yang mungkin tidak tersampaikan secara formal di lingkungan kerjanya.

Pimpinan dan seluruh karyawan harus memiliki pengetahuan tentang karakter masing-masing, sehingga dapat

mengarahkan aktivitas-aktivitas dalam interaksi kerja secara produktif. Hal ini sesuai dengan teori Lickona tentang *knowing the good, feeling the good* dan *act the good*. Artinya seseorang harus memahami, merasakan dan kemudian melaksanakan perbuatan baik. Karakter karyawan juga penting untuk dipahami, dimengerti dan kemudian ditindaklanjuti dalam aktivitas kerja dan kebijakan institusi.

Berdasarkan pembahasan tersebut, tampak bahwa pendekatan interpersonal berbasis karakter pada karyawan Jurusan Kebidanan Kemenkes Tasikmalaya memberikan pengaruh positif bagi peningkatan kepuasan kerja. Pendekatan interpersonal perlu mendapatkan perhatian karena mampu memberikan dampak bagi karyawan sehubungan dengan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Tingkat kepuasan kerja karyawan di Jurusan Kebidanan Poltekkes Kemenkes Tasikmalaya sebelum adanya pendekatan personal berbasis karakter berada pada level puas dan cukup puas dengan presentase 50 % dan 46 % serta 1% tidak puas.

Tingkat kepuasan kerja karyawan di jurusan kebidanan Poltekkes Kemenkes Tasikmalaya mengalami peningkatan sesudah adanya pendekatan personal berbasis karakter yaitu berada pada level sangat puas 56 %, 43 % puas dan 0% yang cukup puas.

Ada pengaruh pendekatan personal berbasis karakter terhadap kepuasan kerja karyawan di Jurusan Kebidanan Poltekkes Kemenkes Tasikmalaya dengan rata-rata kepuasan awal sebesar 184 (tingkat puas) dan rata-rata kepuasan akhir setelah perlakuan adalah 241 (tingkat sangat puas).

SARAN

Perlu adanya perhatian lebih terhadap pendekatan interpersonal berbasis karakter pada karyawan jurusan Kebidanan Poltekkes Kemenkes Tasikmalaya agar dapat menjamin kualitas dan kepuasan kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- As'ad Moch., (2008). Psikologi Industri, Edisi IV, Jakarta: Liberty.
- Budimansyah, D., (2010). Penguatan pendidikan kewarganegaraan untuk Membangun Karakter Bangsa. Bandung: Widya Aksara Perkasa.
- Farida, I., (2012). Model pendidikan karakter di perguruan tinggi: Langkah strategis dan implementasinya di Universitas. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, vol. 3, no.1.
- Ginting, B., (2012). Membangun kualitas dosen akademi kebidanan menuju pengembangan pendidikan kebidanan bermutu. Diakses dari <http://bebaskitagt.blogspot.com>
- Hasanah, (2013). Implementasi nilai-nilai karakter inti di Perguruan Tinggi. Yogyakarta: *Jurnal Pendidikan Karakter Tahun III Nomor 2*. (2 juni 2013)
- Hasibuan, M.S.P., (2001). Manajemen sumber daya manusia, Edisi Revisi : Bumi Aksara
- Hazen, A., (2011). Peran pendidikan berbasis karakter di era globalisasi. Diakses dari: <http://avehazen.blogspot.com> .
- Kurikulum pendidikan yang berkarakter. Diakses dari: <http://balitbangdiklat.kemenag.go.id>
- Kurniawan, S., (2013). Pendidikan karakter: konsepsi & implementasinya secara terpadu di lingkungan keluarga, sekolah, perguruan tinggi & masyarakat. (Cetakan Pertama). Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Luthans, F., (2009). Perilaku Organisasi. Edisi X. Yogyakarta: ANDI.
- Malinda, (2013). Pengaruh penerapan pendidikan karakter untuk meningkatkan softskill komunikasi mahasiswa kebidanan.integritas, Vol 2. No. 1. (Desember 2013).
- Megawangi R., (2009). Pendidikan Karakter, Jakarta: Indonesia Heritage Foundation.
- Panjaitan, (2014). Kepuasan Kerja Pustaka. Diakses dari: repository.usu.ac.
- Robins, Stephen P., dan Timoty A.J., (2008). Perilaku Organisasi. Jakarta:Salemba Empat.
- R.R.Rahim, (2015). Kepuasan Kerja Karyawan. Diakses dari: www.repository.uin-suska.ac.id
- Sibarani, (2012). Kepuasan Kerja. Diakses dari: www.repository.usu.ac.id
- Tanszil, S.W., (t.t.). Model pembinaan pendidikan karakter pada lingkungan pondok pesantren dalam membangun kemandirian dan disiplin santri. (Tesis). Sekolah Pascasarjana, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.
- Wibowo, T., (2014). Succes begins with character: revolusi pendidikan karakter. (cetakan pertama). Surabaya: www.pendidikan.karakter.com.
- Yunus, R., (2013). Transformasi nilai-nilai budaya lokal sebagai upaya pembangunan karakter bangsa. (Tesis). Sekolah Pascasarjana, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.