

**HUBUNGAN KECENDERUNGAN PILIHAN NILAI KENYAMANAN
DALAM KARIER DAN TIPE KEPRIBADIAN**

Studi Kasus pada Mahasiswa di Lima Perguruan Tinggi Yogyakarta

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Manajemen



Oleh :

Vincensia Paramita Sijabat

NIM : 142214210

PROGRAM STUDI MANAJEMEN JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SANATA DHARMA

YOGYAKARTA

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi

**Hubungan Kecenderungan Pilihan Nilai Kenyamanan dalam Karier dan
Tipe Kepribadian**

Studi Kasus pada Mahasiswa di Lima Perguruan Tinggi Yogyakarta

Dipersiapkan dan Ditulis oleh :

Vincensia Paramita Sijabat

NIM : 142214210

Telah disetujui oleh :

Pembimbing I



Drs. Gregorius Hendra Poerwanto, M.Si

Tanggal : 15 Mei 2018

Pembimbing II



Albertus Yudi Yuniarto, S.E., M.B.A.

Tanggal : 16 Mei 2018

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi

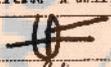
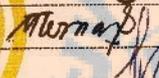
**HUBUNGAN KECENDERUNGAN PILIHAN NILAI KENYAMANAN
DALAM KARIER DAN TIPE KEPERIBADIAN**

Studi Kasus Mahasiswa di Lima Perguruan Tinggi di Yogyakarta

Dipersiapkan dan ditulis oleh:
Vincensia Paramita Sijabat
NIM : 142214210

Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 6 Juni 2017
dan Dinyatakan Memenuhi Syarat

Susunan Dewan Penguji

Jabatan	Nama Lengkap	Tanda Tangan
Ketua	Dr. Lukas Purwanto, M.Si	
Sekretaris	M.T. Ernawati, S.E., M.A.	
Anggota	Albertus Yudi Yuniarto, S.E., M.B.A.	
Anggota	Drs. Gregorius Hendra Poerwanto, M.Si	
Anggota	Drs. Theodorus Sutadi, M.B.A.	

Yogyakarta, 31 Juli 2018
Fakultas Ekonomi
Universitas Samata Dharma
Dekan,



Albertus Yudi Yuniarto, S.E., M.B.A

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Waktu Tuhan bukan waktu kita, jangan sesali keadaannya, segala yang terjadi di
Hidupku, janji Tuhan menghidupiku slalu, tetap setia mengandalkannya” –*

Maria Shandi.

*“Pada akhirnya kita harus memilih antara yang benar dan yang mudah, karena
memilih jalan yang benar belum tentu mudah, dan memilih jalan yang mudah
belum tentu benar” - Albus Dumledore*

*“Tidak semua yang di hitung diperhitungkan, dan tidak semua yang bisa
diperhitungkan, dapat di hitung” – Albert Einstein*

“Comfort, the enemy of progress” – P.T. Barnum, The Greatest Showman

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Orangtua Terhebatku dan Saudara Satu-Satunya, Bang Pram.



UNIVERSITAS SANATA DHARMA

FAKULTAS EKONOMI

JURUSAN MANAJEMEN – PROGRAM STUDI MANAJEMEN

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, dengan ini menyatakan bahwa Skripsi dengan judul:

**HUBUNGAN KECENDERUNGAN PILIHAN NILAI KENYAMANAN
DALAM KARIER DAN TIPE KEPERIBADIAN**

Studi Kasus pada mahasiswa di Lima Perguruan Tinggi Yogyakarta

Dan diajukan untuk diuji pada tanggal, 6 Juni 2018 adalah hasil karya saya.

Saya juga menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, saya tiru, atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan (disebutkan dalam referensi) pada penulis aslinya.

Bila di kemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi, yaitu skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (S.E) dibatalkan serta diproses sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku (UU No 20 Tahun 2003, pasal 25 dan pasal 70).

Yogyakarta, 31 Juli 2018

Yang membuat pernyataan

Vincensia Paramita Sijabat

NIM : 142214210

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya mahasiswa Universitas Sanata Dharma :

Nama : Vincensia Paramita Sijabat

NIM : 142214210

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya memberikan kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma karya ilmiah saya yang berjudul :

**HUBUNGAN KECENDERUNGAN PILIHAN NILAI KENYAMANAN
DALAM KARIER DAN TIPE KEPERIBADIAN**

Studi Kasus Mahasiswa di Lima Perguruan Tinggi di Yogyakarta

Dengan demikian saya memberikan kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma hak untuk menyimpan, mengalihkan dalam bentuk media lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data, mendistribusikannya secara terbatas, mempublikasikannya di internet atau di media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin kepada saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 31 Juli 2018

Yang Menyatakan



Vincensia Paramita Sijabat

NIM : 142214210



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karunia dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Hubungan Kecenderungan Pilihan Nilai Kenyamanan dalam Karier dan Tipe Kepribadian”**, Studi Kasus pada mahasiswa di Lima Perguruan Tinggi Yogyakarta.

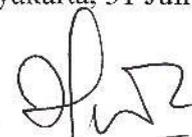
Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Penulisan skripsi ini tidak akan terlaksana dan terselesaikan dengan baik tanpa dukungan dari berbagai pihak, maka penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Albertus Yudi Yuniarto, S.E., M.B.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
2. Bapak Dr. Lukas Purwoto, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen.
3. Bapak Drs. Gregorius Hendra Poerwanto, M.Si selaku dosen pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terlebih segala pelajaran, dukungan, nasihat dan pengalaman hidup yang beliau berikan kepada saya yang akan membantu saya dalam memperbaiki diri dan menjalani kehidupan saya.
4. Bapak Albertus Yudi Yuniarto, S.E., M.B.A selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing, membina dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Orangtua terhebatku, Bapak R.Sijabat dan Mamak R. Sorta Situngkir yang telah membesarkanku dengan kasih sayang dan membantuku mencapai mimpi yang aku inginkan. Terlebih untuk semua cinta, dukungan, kepercayaan dan waktu yang kalian berikan kepadaku.
6. Abang Pram, saudara satu-satunya yang sudah mendukungku untuk setiap keputusan yang kuambil, terimakasih karena sudah mengajarkanku banyak hal. Semoga cepat wisuda ya bang.
7. Sahabat-sahabatku Ayut, Elsa, Adrian Edu, Gio, Chandra, Dito, Reno, Venta, Maya, terimakasih telah memperbolchkanku menjadi bagian dari cerita hidup kalian, tanpa kalian aku bukan siapa-siapa.
8. Kakak-kakak tingkat kesayangan Maria, Dessy, dan Flo. Terimakasih karena sudah menjadi saudara yang selalu ada untukku.
9. Teman-teman koss Ayu Sukma Devina, Coney, Shintia dan Desi. Terimakasih sudah membuat hari-hari di koss semakin berwarna.
10. Kerabat skripsi satu bimbingan, terkhusus Yami, Depik, Purwati, Hanna dan Ika. Terimakasih atas bimbingan, dukungan serta perhatian yang kalian berikan selama pengerjaan skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan tulisan ini.

Yogyakarta, 31 Juli 2018



Vincensia Paramita Sijabat
NIM : 142214210

DAFTAR ISI

Halaman Persetujuan	i
Motto dan Persembahan	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi
Abstrak	xii
Bab I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Batasan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	6
Bab II Kajian Pustaka	7
A. Landasan Teori	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7

2.

- a. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 8
- b. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 9

Karier 12

- a. Manajemen Karier 13
- b. Perencanaan Karier 13
- c. Pilihan Karier 19
- d. Nilai Kerja 24

4. Kecenderungan Pilihan Nilai Kenyamanan dalam Karier 29

- a. Kecenderungan 29
- b. Kecenderungan Pilihan Karier 30
- c. Kecenderungan Pilihan Nilai Kenyamanan dalam Karier 30

5. Kepribadian 31

- a. Tipe Kepribadian Carl Jung 32
- b. Sifat Kepribadian..... 32

6. Hubungan Kecenderungan Pilihan Nilai Kenyamanan dalam Karier dengan Tipe Kepribadian 34

B. Penelitian Sebelumnya 35

2.		
C.	Kerangka Konseptual Penelitian	37
D.	Rumusan Hipotesis	37
Bab III Metode Penelitian		39
A.	Jenis Penelitian	39
B.	Subjek dan Objek Penelitian	39
C.	Waktu dan Lokasi Penelitian	40
D.	Variabel Penelitian	40
1.	Identifikasi Variabel	40
		Pengukuran
		Variabel
		42
E.	Definisi Operasional	44
F.	Populasi dan Sampel	44
G.	Teknik Pengambilan Sampel	46
H.	Data dan Sumber Data	47
I.	Teknik Pengumpulan Data	47
1.	Kuesioner	48
2.	Studi Kepustakaan dan Penjelajahan dari Internet	48
J.	Teknik Pengujian Instrumen	49

2.		
1.	Uji Validitas	49
2.	Uji Reliabilitas	50
K.	Teknik Analisis Data	50
1.	Analisis Statistik Deskriptif	50
	a.	Analisis Deskriptif Responden
		51
	b.	Deskripsi Variabel
		51
L.	Analisis Korelasi	53
1.	Uji Asumsi	53
	a.	Uji normalitas
		53
	b.	Uji Linearitas
		54
	2.	Analisis
	Korelasi Pearson	54
Bab IV	Gambaran Umum Subjek Penelitian	56
A.	Sejarah Perguruan Tinggi	56
1.	Universitas Gadjah Mada (UGM)	56
	Institut Seni Indonesia Yogyakarta (ISI Yogyakarta)	57
3.	Sekolah Tinggi Teknologi Nasional (STTNAS) Yogyakarta	57

2.	
4.	Akademi Akuntansi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara(AA-YKPN)58
5.	Politeknik Lembaga Pendidikan Perkebunan (LPP) Yogyakarta..... 58
B.	Visi Misi Perguruan Tinggi 59
1.	Universitas Gadjah Mada (UGM) 59
2.	Institut Seni Indonesia Yogyakarta (ISI Yogyakarta) 59
3.	Sekolah Tinggi Teknologi Nasional (STTNAS) Yogyakarta 59
4.	Akademi Akuntansi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara(AA-YKPN)60
5.	Politeknik Lembaga Pendidikan Perkebunan (LPP) Yogyakarta..... 61
Bab V	Analisis Data dan Pembahasan 62
A.	Uji Instrumen 62
1.	Uji Validitas 62
2.	Uji Reliabilitas 63
B.	Analisis Data 65
1.	Analisis Statistik Deskriptif 65
a.	Analisis Deskriptif Responden 65
b.	Analisis Deskriptif Variabel 68
2.	Analisis Korelasi 71
	a. Uji Asumsi 71
	b. Uji Linearitas 72

2.

3. Analisis Korelasi Pearson
73

C. Pembahasan 75



Bab VI Kesimpulan, Saran dan Keterbatasan 78

A. Kesimpulan 78

B. Saran 78

C. Keterbatasan 79

Daftar Pustaka xii

Lampiran I Kuesioner xx

Lampiran II Tabulasi Data xxi

Lampiran III Olah Data SPSS xxii

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Data Populasi Mahasiswa di Lima Perguruan Tinggi Yogyakarta 45

Tabel III.2 Kuota Sampel Mahasiswa di Lima Perguruan Tinggi Yogyakarta 46

Tabel III.3 Tingkat Hubungan antar Variabel 55

Tabel V.1 Hasil Validitas Kecenderungan Pilihan Nilai Kenyamanan 63

Tabel V.2 Hasil Validitas Tipe Kepribadian 64

Tabel V.3 Hasil Reliabilitas Kecenderungan Pilihan Nilai Kenyamanan..... 65

Tabel V.4 Hasil Reliabilitas Tipe Kepribadian 65

Tabel V.5 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin 66

Tabel V.6 Karakteristik Responden berdasarkan Semester	67
Tabel V.7 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	67
Tabel V.8 Rata-rata Kecenderungan Pilihan Nilai Kenyamanan dalam Karier	68
Tabel V.9 Rata-rata Tipe Kepribadian	70
Tabel V. 10 Uji Normalitas	72
Tabel V.11 Uji Linearitas	73
Tabel V. 12 Analisis Korelasi Pearson	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Penelitian	37
---------------------------------------	----

ABSTRAK

**HUBUNGAN KECENDERUNGAN PILIHAN NILAI KENYAMANAN
DALAM KARIER DAN TIPE KEPERIBADIAN
Studi Kasus Mahasiswa di Lima Perguruan Tinggi di Yogyakarta**

Vincensia Paramita Sijabat

Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

2018

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier dan tipe kepribadian pada mahasiswa di Lima Perguruan Tinggi di Yogyakarta. Penelitian ini melibatkan 200 responden sebagai subjek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah *sampling insidental*. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi sederhana.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier dan tipe kepribadian mahasiswa. selain itu, peneliti menemukan hasil bahwa mahasiswa di Yogyakarta memiliki kepribadian *eksrovert*, serta mahasiswa di Yogyakarta akan nyaman bekerja jika dibebaskan bekerja menurut cara kerja mereka sendiri.

Kata Kunci : Kecenderungan Pilihan Nilai Kenyamanan dalam Karier, Tipe Kepribadian

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN THE TENDENCY OF CAREER CONVENIENCE VALUE CHOICE AND PERSONALITY TYPE.

A Case Study of Students at Five Universities in Yogyakarta

Vincensia Paramita Sijabat
Universitas sanata dharma
Yogyakarta 2018

This study aims to determine the correlation between the tendency of career convenience value choice and personality type of students at five universities in Yogyakarta. This study involved 200 respondents as research subjects. Test the instrument using validity test and reliability test. Data were collected using incidental sampling technique and then analyzed using correlation technique.

The results of this study indicated that there is a relation between the tendency of career convenience value choice and personality type of students. Besides, it is also shown that students in Yogyakarta have extrovert personality and tend to be comfortable when working according to their own way.

Keywords : Tendency of Career Convenience Value Choice, Personality Type





BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai makhluk Tuhan, manusia memiliki sifat-sifat unik yang memiliki karakteristik tersendiri yang membedakan dirinya dari makhluk-makhluk lain yang berada di dunia. Sebagai makhluk yang memiliki daya nalar, menjadikan manusia mampu mengamati, mengidentifikasi, menyatakan, membandingkan dan membedakan mana yang baik dan mana yang buruk, mana yang pantas dan mana yang tidak pantas, dan dapat membuat keputusan-keputusan yang berharga untuk dirinya dalam rangka pengembangan kemanusiannya. Karakteristik pokok manusia adalah kemampuan membaca, mempelajari, menelaah, memilah-milah, mengelompokkan, mengkritisi serta menghubungkan dan menganalisis berbagai realitas yang ada, sehingga dapat menemukan berbagai pengetahuan yang berharga bagi dirinya dalam menjalankan kehidupannya. (Muhmidayeli, 2014:2)

Kehidupan sosial masyarakat yang semakin majemuk, menyebabkan seseorang dihadapkan pada berbagai pilihan hidup yang akan menentukan arah dan bobot kualitas kehidupannya kelak. Salah satu proses terpenting dalam kehidupan masyarakat yaitu memilih pekerjaan.

Menurut Crites (1969) arah pilihan karier adalah pemilihan karier yang tidak dibuat berdasarkan fantasi atau khayalan namun berdasarkan minat,

kapasitas, dan nilai-nilai yang dianut oleh seseorang setelah mengeksploitasi dunia dengan cara mengelaborasi serta mengklarifikasi minat, bakat, kemampuan serta nilai-nilai pribadi yang dianut setelah terlebih dahulu mengalami perkembangan karier dalam jangka waktu yang cukup panjang.

Selanjutnya, Crites mengungkapkan aspek-aspek kejelasan arah pilihan karier adalah mengeksplorasi kondisi pribadi, mengeksplorasi bidang minat karier, kecenderungan untuk mencapai keadaan yang menyempit dalam pilihan bidang minat karier, menentukan arah pilihan bidang minat karier, kesediaan untuk mempertahankan arah pilihan bidang minat karier yang sudah dibuat, keyakinan bahwa pilihan bidang minat kariernya akan tercapai, serta kepastian dan spesifikasi minat karier.

Secara umum seseorang cenderung memperoleh keberhasilan dalam pekerjaannya apabila pekerjaan itu sesuai dengan apa yang diinginkannya dan dapat memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan fisik maupun psikis. Secara khusus ada faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri atas kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologi, kepribadian, cita-cita dan tujuan dalam bekerja. Faktor eksternal terdiri dari lingkungan keluarga dan lingkungan tempat bekerja. (Pusat Bimbingan Universitas Kristen Satya Wacana, 1982:11)

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Janet Wall dalam jurnal *final report for the work values project* berisi bahwa setidaknya ada enam pilihan nilai dalam karier; yaitu penghargaan, kenyamanan, status, altruisme, keamanan dan *autonomy*. Pilihan nilai tersebut dapat berbeda antara satu orang dengan oranglain. Ada yang memilih nilai penghargaan dalam bekerja,

sehingga ia memilih suatu karier. Ada yang memilih nilai kenyamanan dalam bekerja sehingga memilih karier tertentu. Hal ini menarik untuk diteliti karena nilai kenyamanan yang dirasakan setiap orang berbeda-beda dalam memilih karier.

Selain itu, pusat bimbingan Universitas Kristen Satya Wacana (1985) menyatakan bahwa sifat-sifat pribadi berubah 85% untuk memperoleh kesuksesan dalam pekerjaan. Penyelidikan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kemampuan yang dibutuhkan suatu pekerjaan sering tidak begitu penting untuk mencapai sukses jika dibandingkan dengan sifat-sifat pribadi yang kita miliki. Salah satu penyelidikan telah membuktikan bahwa 90% pekerja sampai dipecat dan 76% pekerja tidak bisa naik pangkat karena ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan sifat yang dimiliki.

Dari hal di atas, ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan pilihan karier dapat dipengaruhi kepribadian. Menurut Byrne dan Reinhart (Purnamasari 2006:24), kesesuaian antara jenis pekerjaan dengan karakteristik kepribadian merupakan hal yang diharapkan semua orang yang bekerja, khususnya bagi individu yang baru atau akan memasuki dunia kerja.

Pemilihan karier yang tepat sesuai dengan kepribadian akan membuat seseorang mampu mengembangkan diri dan memaksimalkan semua potensi yang dia miliki. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Holland (1985) menyebutkan bahwa minat adalah ketertarikan seseorang terhadap suatu pekerjaan atau pilihan pekerjaan dan ketertarikan seseorang terhadap suatu pekerjaan dan pilihan pekerjaan merupakan suatu pernyataan kepribadiannya.

Ada banyak teori mengenai tipe-tipe kepribadian, salah satunya teori kepribadian menurut Carl Jung. Jung berpendapat dalam psikologi terdapat dua dimensi cara berperilaku. Jung mendefinisikan sikap sebagai suatu kecenderungan untuk beraksi atau bereaksi dalam sebuah arah karakter. Ia bersikeras bahwa setiap orang memiliki kedua sisi sikap *ekstrovert* dan *introvert*, walaupun hanya satu yang dapat aktif pada saat satu sikap lainnya tidak aktif (Feist dan Roberts, 2017).

Istilah *ekstrovert-introvert* umum digunakan namun dimengerti sebagai dua kutub yang saling berlawanan pada dimensi yang sama dan terpisah seperti yang Jung pikirkan. *Ekstrovert* dan *introvert* ada dalam setiap individu, namun salah satunya akan lebih dominan daripada yang lain.

Orang *ekstrovert* mengarahkan libidonya (energi psikis) pada hal-hal diluar dirinya, sedangkan *introvert* lebih berfokus ke dalam diri. Jika sikap utama seseorang adalah *ekstrovert*, orang itu akan mudah memiliki teman, cenderung untuk mencolok, dan mudah dipengaruhi emosi oranglain. Akan tetapi, jika sikap utamanya adalah *introvert*, orang tersebut cenderung melakukan introspeksi dan tersibukkan dengan pengalaman dalam diri, yang mungkin oranglain anggap sebagai sikap acuh tak acuh (Friedman dan Schustack, 2006)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Judge dan Kammeyer-Mueller, (2007) menyatakan bahwa kepribadian yang dimiliki karyawan akan menuntun individu untuk memiliki pekerjaan tertentu melalui proses memilih pekerjaan yang diminati. Penelitian ini secara spesifik juga menjelaskan bahwa

individu dengan tipe kepribadian *ekstrovert* cenderung akan sukses dalam kariernya dan lebih puas dengan karier yang dijalannya.

Dari uraian latar belakang di atas, peneliti melihat begitu pentingnya mengetahui kepribadian dan kecermatan dalam karier yang cenderung dipilih, maka peneliti memilih judul “**Hubungan Kecenderungan Pilihan Nilai Kenyamanan dalam Karier dan Tipe Kepribadian.**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier dan tipe kepribadian ?

C. Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian ini adalah teori kepribadian menurut Carl Jung yaitu kepribadian *ekstrovert* dan *introvert*.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian “Hubungan Kecenderungan Pilihan Nilai Kenyamanan dalam Karier dan Tipe Kepribadian” dilakukan adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier dengan tipe kepribadian.

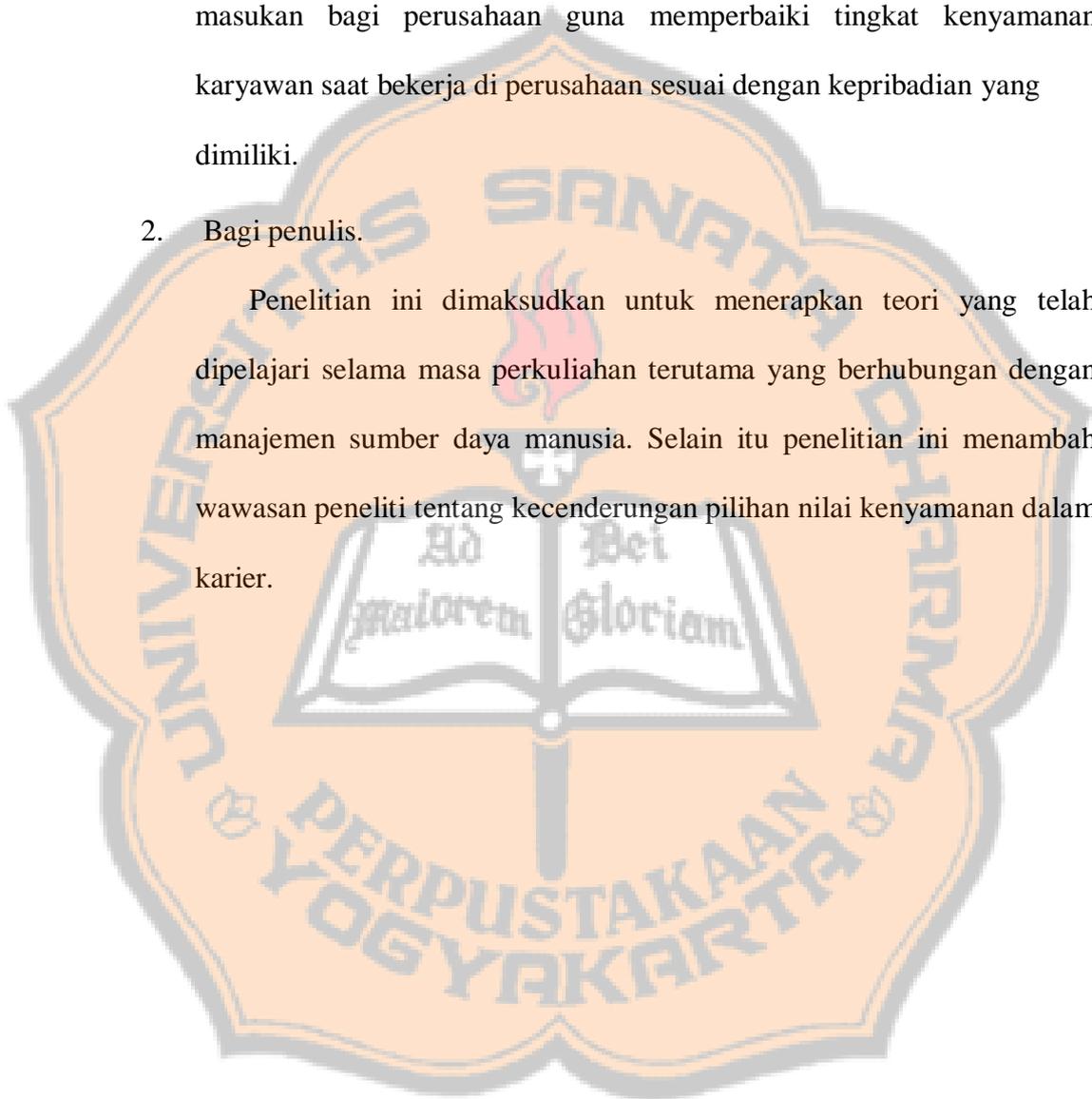
E. Manfaat Penelitian

1. Bagi praktisi.

Hasil penelitian “Hubungan Kecenderungan Pilihan Nilai Kenyamanan dalam Karier dan Tipe Kepribadian” ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi serta menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan guna memperbaiki tingkat kenyamanan karyawan saat bekerja di perusahaan sesuai dengan kepribadian yang dimiliki.

2. Bagi penulis.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menerapkan teori yang telah dipelajari selama masa perkuliahan terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia. Selain itu penelitian ini menambah wawasan peneliti tentang kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier.



BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen telah banyak disebut sebagai “seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”. Definisi ini dikemukakan oleh Mary Parker Follet yang mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan itu sendiri. (Handoko, 1987:3)

Menurut Handoko (1987:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Kiggundu (1989) dalam Gomes (2000:4) *human resource management is the development and utilization of personnel for the effective achievement of individual, organizational, community, national, and international goals and objectives* (manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil atau pegawai bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional).

Selain itu Moh. Agus Tulus di dalam Gomes (2003: 6) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan,

dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat. Garry Desler (2015:3) menyampaikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengkompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan kerja mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Dari definisi manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses memperoleh tenaga kerja untuk membantu mencapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Berikut akan dijelaskan mengenai tujuan dan fungsi dari manajemen sumber daya manusia.

a. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.

- 1) Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, adalah tujuan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negatif yang seminimum mungkin terhadap organisasi.
- 2) Tujuan yang berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi, adalah tujuan yang diarahkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi.
- 3) Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan fungsional manajemen sumber daya manusia, adalah tujuan yang diarahkan untuk menjamin fungsi utama sumber daya manusia dapat berjalan

dengan efektif dengan menyadari bahwa tingkat pelayanan dan fasilitas yang diberikan kepada bagian sumber daya manusia adalah sekedar agar ia dapat berfungsi dengan baik, tidak berlebihan daripada yang semestinya. Fungsi utamanya adalah melakukan kegiatan penilaian, penempatan dan pengendalian sumber daya manusia organisasi yang bersangkutan.

- 4) Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan individu, adalah tujuan yang diarahkan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya sesuai dengan sumbangannya terhadap organisasi.

(Widodo, 2015:6)

- b. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Widodo (2015:7-8), ada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu :

- 1) Fungsi Manajerial.

Lingkup kegiatan manajemen SDM sesuai dengan pengelompokan fungsinya, mencakup kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- a) Fungsi perencanaan.

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan, kegiatannya meliputi: pemahaman tujuan dan sasaran organisasi, analisis pekerjaan atau jabatan, penentuan kebutuhan SDM bagi organisasi yang bersangkutan, dan perencanaan untuk pemenuhannya serta pengendaliannya.

- b) Fungsi pengorganisasian.

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggungjawab. Kegiatannya mencakup rekrutmen, penyeleksian dan orientasi.

c) Fungsi pengarahan.

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

d) Fungsi pengendalian.

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja.

2) Fungsi operasional.

Fungsi-fungsi operasional menurut Widodo (2015:8-11) antara lain:

a) Perencanaan.

Perencanaan adalah proses penentuan langkah-langkah yang akan dilakukan di masa datang.

b) Pengadaan.

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

c) Pengembangan.

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoristik, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Fungsi pengembangan meliputi: penilaian prestasi kerja, perencanaan karier, pendidikan dan pelatihan, pemberian tugas, mutasi dan promosi, motivasi dan disiplin kerja.

d) Kompensasi.

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada perusahaan.

e) Pengintegrasian.

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

f) Pemeliharaan.

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka bekerja sama sampai pensiun.

g) Kedisiplinan.

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

h) Pemberhentian.

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2. Karier.

Dalam Handoko (2000: 121), karier adalah semua pekerjaan (atau jabatan) yang dipunya selama kehidupan kerja seseorang. Bagi banyak orang, pekerjaan-pekerjaan tersebut merupakan suatu bagian dari rencana yang disusunnya secara hati-hati. Menurut Sofyandi (2008:149), karier adalah urutan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Menurut Handoko (2000: 123), karier adalah seluruh pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

Menurut Hariandja (2009:219), karier adalah keseluruhan jabatan atau pekerjaan atau posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan. R. Wayne Mondy. (2008, 243) berpendapat bahwa karier adalah jalur umum yang dipilih seseorang untuk diikuti sepanjang kehidupan kerjanya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa karier adalah pekerjaan yang dapat dimiliki seseorang selama kehidupan kerjanya.

Dalam karier, ada beberapa topik yang dibahas, diantaranya manajemen karier, perencanaan karier, dan juga pilihan karier.

a. Manajemen Karier.

Ada beberapa pengertian manajemen karier menurut para ahli.

Gutteridge (1976), manajemen karier adalah suatu proses dimana

organisasi mencoba menyesuaikan minat karier individu dan kemampuan organisasi untuk merekrut karyawan. Eko

Giyartiningrum (2000), berpendapat bahwa manajemen karier dapat mengurangi ketidaksesuaian antara individu dengan peranannya, mengembangkan kompetensi, dan menumbuhkan tersedianya individu yang akan menciptakan kombinasi bakat yang harmonis bagi *team work* yang optimal, pengembangan bakat yang fleksibel dan pembelajaran yang dinamis.

b. Perencanaan Karier.

1) Pengertian Perencanaan Karier.

a) R. Wayne Mondy. (2008:243)

Perencanaan karier adalah proses berkelanjutan di mana seseorang menetapkan tujuan-tujuan karier dan mengidentifikasi cara-cara untuk mencapainya.

b) Mathis (2006:343)

Perencanaan karier adalah perencanaan yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karier yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang diantara pekerjaan dalam organisasi.

c) Supriatna (2009:49)

Perencanaan karier adalah aktivitas peserta didik yang mengarah pada keputusan karier masa depan.

2) Jenis-jenis perencanaan karier.

a) Perencanaan karier individual: penilaian diri.

Perencanaan karier individual diawali dengan pemahaman diri, yang membantu seseorang untuk melihat jangkar karier mana yang lebih menonjol. Kemudian, dapat menentukan tujuan-tujuan realistis dan menentukan langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan tersebut. (Marwansyah, 2010:216)

b) Perencanaan karier organisasional.

Proses penentuan jalur karier dan kegiatan-kegiatan terkait bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Perusahaan perlu membuat program perencanaan karier jika program seperti ini dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dasar organisasi. (Marwansyah, 2010:216)

3) Aspek-aspek yang mempengaruhi perencanaan karier.

Untuk mengetahui aspek-aspek yang mempengaruhi munculnya perencanaan karier menurut Brown dan Brooks (dalam Gani, 1986), yaitu :

a) Perencanaan karier yang sistematis.

Perencanaan karier sebagai proses pribadi dari perencanaan kerja. Hal ini termasuk mengevaluasi kemampuan dan minat, mempertimbangkan kesempatan karier alternatif, menentukan tujuan karier, dan merencanakan aktivitas pengembangan karier. Perencanaan karier yang sistematis dimaksud untuk seseorang menjadi sadar akan diri sendiri, kesempatan, hambatan, pilihan dan konsekuensinya dan dapat

mengidentifikasi tujuan yang berkaitan dengan karier serta dapat memprogram karier dan pengalaman pengembangan yang berkaitan untuk menentukan arah, waktu dan tahap-tahap pencapaian tujuan tertentu.

b) Sikap pengembangan karier.

Fokusnya adalah pada tahap kehidupan dan masalah-masalah yang berkaitan dengan karier dan hal-hal yang terjadi pada tahap-tahap yang berbeda, artinya melihat konsep karier lebih luas yang mencakup pola kehidupan pekerjaan dan bukan pada pekerjaan yang sedang muncul.

c) Kemampuan membuat keputusan.

Perencanaan karier seseorang sangat dipengaruhi oleh kepribadian, nilai-nilai dan minat, karena apa yang dilakukan seseorang lebih dari sekedar kemampuan dan bakatnya.

d) Informasi.

Pemberian informasi dengan tujuan penjajakan dan dilakukan sebagai kegiatan lepas, artinya tidak terkait dengan cita-cita karier tertentu atau dengan suatu masalah pilihan karier tertentu.

e) Realisme.

Aspek kognitif berupa kesadaran akan realitas yang dapat dipilih dan diikuti. Kesadaran ini dapat menjadi pertimbangan bagi individu menentukan perencanaan.

4) Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karier.

a) Faktor internal.

(1) Sikap.

Sikap merupakan suatu kecenderungan relatif stabil yang dimiliki individu dalam bereaksi terhadap diri sendiri, orang lain atau situasi-situasi tertentu.

(2) Kepribadian.

Kepribadian diartikan sebagai suatu organisasi yang dinamis di dalam individu dalam sistem-sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian-penyesuaian yang unik terhadap lingkungan.

(3) Aspirasi dan pengetahuan sekolah.

Aspirasi dengan sekolah sambungan yang diinginkan berkaitan dengan perwujudan cita-citanya.

(4) Intelegensi.

Intelegensi merupakan kemampuan individu untuk bertindak laku sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

(5) Urutan kelahiran.

Di dalam suatu keluarga urutan kelahiran anggotanya sangat berpengaruh pada kepribadian, pandangan hidup, keinginan dan cita-cita.

b) Faktor eksternal.

Faktor eksternal yang dimaksud disini adalah faktor sosial yang meliputi :

(1) Kelompok primer.

Keluarga merupakan bentuk kelompok primer yang memiliki kemantapan dan kekompakan.

(2) Kelompok sekunder.

Kelompok sekunder memberikan pengaruh dalam menentukan arah dan minat karier anak-anak. Kelompok sekunder yang berpengaruh terhadap pembuatan keputusan karier remaja yaitu: keadaan teman-teman sebaya, dan sifat, sikap serta pandangan teman sebaya mengenai masalah karier.

5) Tahap-tahap perencanaan karier.

Menurut Kunartiah (dalam Mulianto, 2014) terdapat tahaptahap yang dilalui seseorang dalam perencanaan suatu karier, yaitu:

a) Tahap pemilihan karier.

Pada tahap ini secara umum terjadi antara masa remaja sampai umur 20 tahun, remaja mengembangkan visi dan identitas mereka yang berkenaan dengan masa depan atau gaya hidup sesuai dengan pemilihan jurusan dan pendidikan seseorang.

b) Tahap karier awal.

Dalam tahap ini, seseorang akan meninjau kembali pengalaman yang terdahulu dan sekarang selama bekerja di perusahaan dan mencoba untuk menentukan apa yang diharapkan dimasa yang akan datang.

c) Tahap karier pertengahan.

Pada tahap ini seseorang bergerak dalam suatu periode stabilisasi dimana mereka dianggap produktif, sehingga dianggap dapat memikul tanggungjawab yang lebih berat dan menerapkan suatu rencana yang lebih berjangka panjang.

d) Tahap karier akhir dan pensiun.

Tahap ini merupakan tahap terakhir di dalam tahapan karier. Seseorang mulai melepaskan diri dari belitan-belitan tugasnya dan bersiap untuk pensiun. Tahapan ini berguna untuk mengurangi beban kerja atau mendelagasikan tanggungjawab kepada karyawan baru atau junior.

c. Pilihan karier.

1) Teori pemilihan karier.

a) Teori pemilihan karier menurut Hoppock.

Agar seseorang mempunyai pilihan yang tepat terhadap suatu pekerjaan, jabatan atau kariernya, Hoppock mengemukakan pokok-pokok pikiran diantaranya yaitu :

- (1) Pekerjaan yang dipilih sesuai dengan kebutuhan atau untuk memenuhi kebutuhan.
- (2) Kebutuhan yang timbul, mungkin bisa diterima secara intelektual yang diarahkan untuk tujuan tertentu.
- (3) Informasi mengenai diri sendiri mempengaruhi pilihan pekerjaan, jabatan atau karier karena dengan demikian seseorang akan mengetahui apa yang ia inginkan, dan ia mengetahui pekerjaan yang tepat bagi potensi dirinya.
- (4) Informasi mengenai jabatan akan membantu dalam pemilihan jabatan karena informasi tersebut membantunya di dalam menemukan apakah pekerjaan-pekerjaan itu dapat memenuhi kebutuhannya, dan membantunya untuk mengantisipasi seberapa jauh kepuasan yang dapat diharapkan dalam suatu pekerjaan bila dibandingkan dengan pekerjaan lain. (Sukardi, 1987:70)

b) Teori pilihan karier menurut Peter M. Blau (1950).

Peter M. Blau, John W. Gustad, Richard Jessor, Herbert S. Parnes dan Richard C. Wilcock dalam teorinya yang berorientasi kepada metode behavioral, berpendapat bahwa :

(1) Skema konseptual.

Pilihan pekerjaan merupakan suatu proses yang berlangsung lama dan dipengaruhi oleh faktor penunjang maupun faktor penghambat yang luh di dalam proses itu.

(2) Proses pilihan dan seleksi pekerjaan.

Pilihan seseorang terhadap suatu pekerjaan di dorong oleh faktor adanya kecenderungan untuk mendapatkan ganjaran dan faktor pengharapan teradap terjadinya perubahan. (Sukardi, 1987:87)

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karier.

Krumblotz (dalam Munandir 1996:98) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi individu dalam menentukan pemilihan karier yaitu :

- a) Faktor diri individu meliputi fisik, jenis kelamin, rupa atau ketampakan fisik, dan bakat.
- b) Faktor lingkungan yaitu kejadian-kejadian yang terjadi di lingkungan sekitar yang melatarbelakangi seseorang dalam memutuskan kariernya. Lingkup lingkungan meliputi :
 - (1) Sumber keluarga, seperti latar belakang pendidikan, kemampuan keuangan, nilai, pengharapan keluarga.
 - (2) Pengaruh lingkungan tetangga dan masyarakat sekitar.
- c) Pengalaman belajar.

Pengalaman belajar dibagi menjadi dua jenis, yaitu :

- (1) Belajar instrumental.

Belajar instrumental adalah pengalaman belajar dengan bertindak langsung dalam lingkungan dan mendapatkan hasil dari tindak perbuatannya yang doaat

diamati seperti melakukan interaksi dan mengamati respon lawan bicara.

(2) Belajar asosiatif.

Belajar asosiatif adalah pengalaman belajar dengan mengamati model seperti memiliki minat terhadap profesi hakim karena hakim yang tegas dalam mengusut kasus korupsi para pejabat. Pengalaman belajar ini dapat menentukan pemilihan karier dengan mengenali kondisi-kondisi lingkungan dan peristiwa.

3) Fase-fase pemilihan karier.

Ginzberg (dalam Munandir, 1996:90-91) berpendapat bahwa perkembangan individu dalam proses pemilihan karier memiliki tiga tahap yaitu :

a) Masa fantasi (0-10 atau 12 tahun)

Ciri masa ini yaitu individu masih sembarangan atau asal dalam memilih pekerjaan. Pemilihan tidak didasarkan pada pemilihan yang matang, akan tetapi masih sebatas dalam kesan dan khayalan belaka.

b) Masa tentatif (\pm 11-18 tahun)

Pada masa ini merupakan masa anak bersekolah di SMP dan SMA. Masa tentatif dibagi menjadi 4 tahap, yaitu :

(1) Minat.

Pada tahap ini, individu mulai menyukai pilihan pekerjaan berdasarkan kesenangannya atau minat.

(2) Kapasitas.

Pada tahap ini, individu merasa minatnya yang berubah-ubah maka individu mulai menanyakan kepada diri sendiri tentang kemampuan yang dimilikinya (kapasitas) dalam melakukan suatu pekerjaan, dan mencocokkan kapasitas dengan minat yang dimiliki individu tersebut.

(3) Nilai.

Semakin berkembang individu semakin tahu nilai serta mulai melihat pekerjaan dengan nilai yang terkandung di dalamnya, yaitu nilai pribadi dan/atau kemasyarakatan. Seperti penilaian masyarakat pada suatu pekerjaan mengenai pantas atau tidaknya dilihat dari *gender*.

(4) Transisi.

Merupakan masa peralihan sebelum individu memasuki masa realistik. Dalam masa ini, individu memadukan orientasi-orientasi pilihan yang dimiliki sebelumnya, yaitu orientasi minat, kapasitas, dan nilai.

c) Masa realistik (19-25 tahun)

Pada masa ini individu mengikuti pendidikan di perguruan tinggi atau mulai bekerja. Pada masa ini pun memiliki 3 tahapan, yaitu :

(1) Eksplorasi.

Pada tahap ini, individu melakukan eksplorasi dengan memberikan penilaian atas pengalaman-pengalaman kerjanya dalam kaitan dengan tuntutan sebenarnya, sebagai syarat untuk bisa masuk ke lapangan pekerjaan, atau untuk melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi.

(2) Kristalisasi.

Pada tahap ini, individu mulai mengambil keputusan pokok dengan mencocokkan antara faktor internal maupun eksternal.

(3) Spesifikasi.

Pada spesifikasi individu mulai memilih pekerjaan yang spesifik maksudnya pekerjaan tertentu yang khusus.

d. Nilai kerja (*Work values*)

1) Pengertian *work values*.

Arenawati (2010: 6) menyebutkan *work value* adalah nilai-nilai dasar yang kemudian membentuk nilai-nilai luhur dalam bekerja, yang menjadi modal dasar seseorang untuk melangkah lebih jauh dalam pengembangan karirnya di kemudian hari.

Ben-Shem dan Avi-Itzhak (dalam Matic 2008:3) *work value* dapat didefinisikan sebagai kualitas-kualitas yang diinginkan oleh individu dari pekerjaan mereka yang mencerminkan korespondensi

antara kebutuhan dan kepuasan. Zedeck (dalam Ucanok, 2008: 2) telah mendefinisikan *work value* sebagai suatu tujuan dimana orang berusaha untuk mencapainya melalui kerja. Pernyataan diatas dapat diperjelas dengan pengertian *work value* menurut Nord, et.al (dalam Ucanok, 2008: 3) yaitu suatu akhir dari panduan hidup seseorang di dalam bekerja yang terkait dengan tujuan yang ingin dicapainya melalui tindakan bekerja.

Dose (dalam Matic 2008: 3) *work value* adalah standar penilaian yang berkaitan dengan pekerjaan atau lingkungan kerja dimana individu mendiskusikan apa yang benar atau menilai pentingnya preferensi. Dose lebih lanjut membagi nilai kerja menjadi dua dimensi yaitu orang-orang yang memiliki unsur moral dan tingkat konsensus mengenai pentingnya dan keinginan terhadap nilai-nilai tertentu. Kalleberg (dalam Meiyanto & Santhoso, 1999: 5), *work value* adalah standar penentu dalam memahami atau menentukan sejauh mana individu menghargai pekerjaan dalam masyarakat industri.

Pengertian *work value* yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas dapat disimpulkan, bahwa *work value* adalah suatu keyakinan dari individu tentang pekerjaannya, bagaimana harus berperilaku dan bersikap yang dapat mempengaruhi pentingnya pemaknaan kerja dalam kehidupannya.

2) Nilai karier (*work values*) dalam pilihan karier.

Dalam penelitian yang dilakukan Wall (1999) dalam Jurnal *Final Report for the Work Values Project* terdapat enam nilai pilihan karier, yaitu :

a) *Achievement*.

Achievement atau prestasi menurut KBBI adalah hasil yang telah dicapai. Nurlaila (2010:71) menyatakan bahwa prestasi adalah hasil atau keluaran dari suatu proses. Dalam manajemen, *achievement* sering dianggap sebagai prestasi kerja. Dessler (2009) dalam Tofa (2016) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah prestasi aktual seseorang dibandingkan dengan prestasi kerja yang diharapkan. Sedangkan Mangkunagara (2002:22) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

b) *Comfort*.

Comfort dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mengandung arti segar, sehat, sedangkan kenyamanan adalah keadaan nyaman, kesegaran, kesejukan. Menurut Rahmawati (2014), kenyamanan adalah pola kesenangan, kelegaan, dan kesempurnaan dalam dimensi fisik, psikospiritual, lingkungan, dan sosial. Teori kenyamanan bertujuan meningkatkan rasa nyaman klien terkait dengan empat pengalaman yaitu fisik, psikospiritual, sosiokultural dan lingkungan (Herlina, 2012).

c) Status.

Status dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah keadaan atau posisi dalam hubungan dengan masyarakat di sekelilingnya.

d) *Altruism*.

Sears (1994) mendefinisikan *altruism* adalah tindakan suka rela yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan. Taufik (2012) menjelaskan secara umum *altruism* diartikan sebagai aktivitas menolong orang lain, yang dikelompokkan ke dalam perilaku prososial. Dikatakan perilaku prososial karena memiliki dampak positif terhadap orang lain atau masyarakat luas.

e) *Safety* (Keamanan).

Keamanan meliputi keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang aman, nyaman, dan tujuan akhirnya adalah mencapai produktivitas setinggi-tingginya. Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan (Suma'mur, 1989).

Menurut Suma'mur (1996), kesehatan kerja merupakan spesialisasi ilmu kesehatan beserta prakteknya yang bertujuan

agar para pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif atau kuratif terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan serta terhadap penyakit umum.

f) *Autonomy*.

Otonomi (*autonomy*), adalah kebutuhan seseorang untuk bebas mengintegrasikan tindakan yang dijalankan dengan diri pribadi tanpa terikat atau mendapat kontrol dari orang lain (Ali, 2004). *Autonomy* adalah kemampuan untuk memberikan arahan pada kehidupan sendiri, dengan cara menentukan tujuan, merasa kompeten, dan mampu mengatur tindakannya (Noom, 2001).

3) Aspek-aspek *Work Value*

Aspek-aspek *work value* adalah sebagai berikut:

a) Nilai Kerja Intrinsik

Wollack et, al (dalam Dhanasarnsilp, Herbert & Sirion, 1999:2), mengatakan bahwa nilai kerja intrinsik adalah:

(1) *Activity preference*

Individu memiliki kecenderungan untuk ikut terlibat aktif di dalam kegiatan perusahaan (sibuk).

(2) *Pride in work*

Individu memiliki perasaan senang dan puas apabila dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

(3) *Job involvement*

Seberapa jauh individu tertarik terhadap kegiatankegiatan yang berkaitan dengan perusahaan, misalnya selalu hadir pada aktivitas-aktivitas di perusahaan dan yang berkaitan dengan rekan-rekan sekerjanya.

(4) *Upward striving*

Keinginan individu untuk selalu meningkatkan karier dan juga standar hidupnya.

b) Nilai Kerja Ekstrinsik

Wollack et, al 1971 (dalam Dhanasarnsilp, Herbert & Sirion, 1999:2), mengatakan bahwa nilai kerja ekstrinsik adalah:

(1) *Attitude toward searning*

Sikap individu untuk berusaha meningkatkan penghasilannya. Individu bekerja guna untuk memenuhi kehidupannya secara finansial, sehingga individu bekerja memiliki tujuan untuk menghasilkan uang.

(2) *Social status*

Dampak pekerjaan yang dilakukan individu terhadap status sosialnya. Pekerjaan yang dimiliki oleh individu akan berdampak bagi dirinya sendiri ataupun terhadap rekan kerja, keluarga dan lingkungannya.

3. Kecenderungan Pilihan Nilai Kenyamanan dalam Karier

a. Kecenderungan.

Kartono (2003) dalam Apsari (2012), kecenderungan dianggap sebagai tenaga pengarah yang konstan, yang menentukan tingkah laku aktif dan reaktif terhadap lingkungan. Apsari (2012) juga menyampaikan bahwa kecenderungan adalah kesiapan reaktif atau kesiagaan untuk bertindak yang tertuju pada suatu objek tertentu dan muncul secara berulang-ulang.

b. Kecenderungan Pilihan Karier.

Kecenderungan pilihan karier adalah proses pengidentifikasian dan pengambilan keputusan dalam menentukan karier yang mana pilihan karier individu tersebut dapat konsisten dengan lingkungan maupun dengan pola karier yang sesuai dengan pola individu. Kecenderungan pemilihan karier dilihat dari keinginan individu untuk memilih karier tertentu (Kolb, 1984). Kecenderungan pilihan karier adalah kecenderungan individu terhadap bidang karier tertentu atau arah kecenderungan individu terhadap karier yang diminati atau karier yang akan dipilih, arah kecenderungan ini terlihat dari aktivitas-aktivitasnya (Redita, 2014).

c. Kecenderungan Pilihan Nilai Kenyamanan dalam Karier.

Kecenderungan Pilihan Nilai Kenyamanan dalam karier adalah proses pengidentifikasian mengenai pilihan nilai kenyamanan kerja yang dianggap penting dalam memilih sebuah karier. Penilaian mengenai nilai kenyamanan dalam pemilihan karier pada setiap individu dapat bervariasi. Misalnya, bagi beberapa orang memilih sebuah pekerjaan

adalah kondisi lingkungan kerja yang baik dapat membuatnya bekerja dengan nyaman, maka kondisi lingkungan kerja yang baik penting dalam memilih karier tertentu. (Wall, 1999:74)

4. Kepribadian.

Istilah “kepribadian” (*personality*) berasal dari kata latin “pesona” yang berarti topeng atau kedok, yaitu tutup muka yang sering dipakai oleh pemain-pemain panggung, yang maksudnya untuk menggambarkan perilaku, watak, atau pribadi seseorang. Bangsa Yunani, “*persona*” berarti bagaimana seseorang tampak pada orang lain. Jadi konsep awal dari pengertian *personality* adalah tingkah laku yang ditempatkan dilingkungan sosial, kesan mengenai diri yang diinginkan agar ditangkap oleh lingkungan sosial (Alwisol, 2004:8)

G.W Allport dalam Sujanto (1986:11) *personality is the dynamic organization within the individual of those psychophysical system, that determines his unique adjustment to his environment* (kepribadian adalah suatu organisasi *psychophysis* yang dinamis daripada seseorang yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya)

Kepribadian menurut Prince dalam Prawira (2016:31) adalah jumlah dari keseluruhan unsur-unsur biologis, dorongan, kecenderungan, keinginan-keinginan, naluri-naluri individu, dan disposisi-disposisi serta kecenderungan yang berasal dari pengalaman.

Kepribadian adalah keadaan di mana individu dipengaruhi oleh aspek ketidaksadaran, kekuatan ego, dikondisikan dan dibentuk oleh pengalaman dan lingkungan di sekitar diri mereka masing-masing, memiliki dimensi

kognitif, memiliki dimensi spritual, dan berinteraksi dengan lingkungannya (Friedman & Scustack, 2008:3)

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah kecenderungan manusia berpikir dan berperilaku yang dipengaruhi oleh aspek-aspek stimulus sosial.

Ada banyak tipe kepribadian, salah satunya adalah kepribadian menurut Carl Jung yaitu kepribadian *ekstrovert* dan *introvert*. Selanjutnya akan dijelaskan mengenai tipe kepribadian Carl Jung, sifat kepribadian, dan aspek-aspek kepribadian.

a. Tipe kepribadian Carl Jung.

Dalam Prawira (2016, 216) Jung berpendapat bahwa kesadaran manusia dalam mengadakan hubungan dengan dunia luar menunjukkan dua sikap utama, yaitu *introvert* dan *ekstrovert*. Sikap *ekstrovert* artinya sikap kesadaran yang mengarah ke luar dirinya, yaitu kepada alam sekitar dan manusia lain. Manusia yang mempunyai sikap *introvert* umumnya mempunyai minat pokok pada dunia subjektif yang dijadikan sebagai asas-asas pertimbangan. Selain itu orang bertipe *introvert* suka tenggelam dalam dirinya sendiri.

b. Sifat kepribadian.

1) Sifat-sifat manusia bertipe *introvert*.

- a) Memiliki suatu kecenderungan dan lebih suka “memasuki” dunia imajiner, di samping memiliki kebiasaan untuk merenungkan hal-hal yang bersifat kreatif.

- b) Termasuk individu yang produktif dan ekspresi-ekspresinya diwarnai oleh perasaan-perasaan subyektif. Pusat kesadaran dirinya adalah kepada egonya sendiri dan sedikit perhatian pada dunia luar.
 - c) Memiliki perasaan halus dan cenderung untuk tidak melahirkan emosi secara mencolok. Ia mempunyai kebiasaan melahirkan ekspresinya dengan cara-cara yang halus dan jarang ditemukan pada oranglain.
 - d) Memiliki sikap yang umumnya sangat “tertutup” sehingga ketika terdapat konflik hanya disimpan dalam hati.
 - e) Memiliki banyak pertimbangan sehingga ia sering suka mengadakan *self analysis* dan *self criticism*.
 - f) Bersifat sangat sensitif terhadap kritik.
 - g) Memiliki sifat yang pemurung dan selalu memiliki kecenderungan bersikap menyendiri.
 - h) Berpembawaan lemah lembut dalam tindak dan sikapnya serta mempunyai pandangan yang idealis.
- 2) Sifat-sifat manusia bertipe *ekstrovert*.

- a) Memiliki kecenderungan dan menyukai partisipasi pada realitas sosial dalam dunia obyektif. Individu dengan sikap bersifat *ekstrovert* dalam peristiwa-peristiwa praktis umumnya lancar dalam pergaulan.

- b) Bersikap realistis, aktif dalam bekerja, dan komunikasi sosialnya baik serta bersifat ramah-ramah.
- c) Berpembawaan riang gembira, bersikap spontan dan wajar dalam ekspresi serta menguasai perasaan.
- d) Bersikap optimis, tidak putus asa menghadapi kegagalan atau dalam menghadapi konflik-konflik pekerjaan.
- e) Tidak begitu banyak pertimbangan dan kadang-kadang sering tidak terlalu banyak analisis serta kurang *self criticism* serta berpikir kurang mendalam.
- f) Memiliki sifat yang relatif independen dalam mengeluarkan pendapat.
- g) Memiliki keuletan dalam berpikir, tetapi mempunyai pandangan pragmatis.

5. Hubungan Kecenderungan Pilihan Nilai Kenyamanan dalam Karier dengan Tipe Kepribadian.

Crites (1969) mengungkapkan aspek-aspek kejelasan arah pilihan karier adalah mengeksplorasi kondisi pribadi, mengeksplorasi bidang minat karier, kecenderungan untuk mencapai keadaan yang menyempit dalam pilihan bidang minat karier, menentukan arah pilihan bidang minat karier, kesediaan untuk mempertahankan arah pilihan bidang minat karier yang sudah dibuat, keyakinan bahwa pilihan bidang minat kariernya akan tercapai, serta kepastian dan spesifikasi minat karier.

Kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier sendiri merupakan proses pengidentifikasian dan pengambilan keputusan dalam menentukan karier yang mana pilihan karier individu tersebut dapat konsisten dengan lingkungan maupun dengan pola karier yang sesuai dengan pola individu.

Bryne dan Reinhart (Purnamasari 2006:24) menyatakan bahwa kesesuaian antara jenis pekerjaan dengan karakteristik kepribadian merupakan hal yang diharapkan semua orang yang bekerja, khususnya bagi individu yang baru atau akan memasuki dunia kerja. Kepribadian dapat mempengaruhi perilaku baik pada lingkungan sekitar maupun pada kehidupan. Menurut Tom (2015) dalam Sitorus (2016) setiap individu memiliki kepribadian yang unik dan memiliki karisma tersendiri yang membedakan perilaku dan adaptasi terhadap lingkungan dari oranglain. Salah satu kepribadian tersebut adalah kepribadian menurut Carl Jung.

Carl Jung membagi tipe kepribadian menjadi dua, yaitu kepribadian *ekstrovert* dan *introvert*. Kepribadian *ekstrovert* dikenal sebagai kepribadian yang mengarahkan pandangannya ke luar dan menggunakan sudut pandang objektif, sedangkan kepribadian *introvert* dikenal sebagai kepribadian yang tertutup dan menggunakan sudut pandang subjektif.

B. Penelitian Sebelumnya.

Sebagai penunjang pengetahuan dalam penelitian ini, peneliti meninjau beberapa penelitian terdahulu mengenai Hubungan Kecenderungan Nilai Kenyamanan dalam Pilihan Karir dan Tipe Kepribadian. Pada penelitian

sebelumnya yang dilakukan Rokhmawati (2013) dengan judul Hubungan Tipe Kepribadian dengan Pemilihan Karir pada mahasiswa program studi pendidikan teknik bangunan FPTK UPI dapat ditemukan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tipe kepribadian dengan pemilihan karier mahasiswa program studi pendidikan teknik bangunan FPTK UPI. Tipe kepribadian mahasiswa program studi pendidikan teknik bangunan FPTK UPI yang memiliki presentase tertinggi yaitu tipe investigatif sebesar (81,63%) dan tipe konvensional (65,31%). Pemilihan karier mahasiswa pada bidang kependidikan persentasenya lebih tinggi dibandingkan dengan pemilihan karier mahasiswa pada bidang non kependidikan.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Gupita (2012) dengan judul Hubungan antara tipe kepribadian dengan pemilihan karier pada siswa kelas XII di SMK Katolik St. Louis Randublatung Tahun ajaran 2011/2012. Dalam penelitian ini disimpulkan tidak ada hubungan yang signifikan antara tipe kepribadian dengan pemilihan karier pada siswa kelas XII di SMK Katolik ST. Louis Randublatung. Kepribadian yang diteliti adalah kepribadian menurut Holland.

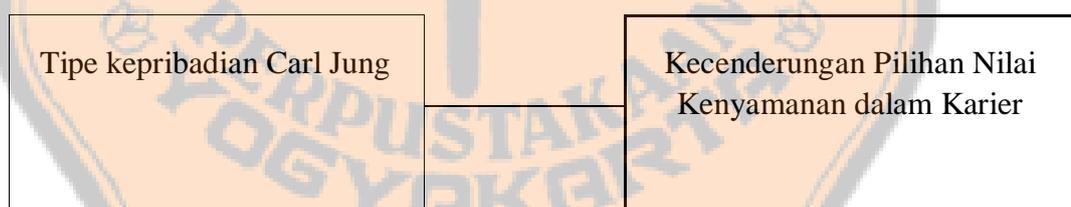
Berdasarkan penelitian sebelumnya yang sudah ditinjau oleh peneliti, kesamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan variabel tipe kepribadian sebagai variabel bebasnya. Untuk perbedaan penelitian ini dengan yang terdahulu, penelitian ini meneliti variabel terikat kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier.

Selanjutnya tipe kepribadian yang digunakan adalah kepribadian *ekstrovert introvert*. Selain itu, jumlah dari responden serta lokasi penelitian yang digunakan akan berbeda.

C. Kerangka Konseptual Penelitian.

Holland (1985) menyebutkan ketertarikan seseorang terhadap suatu pekerjaan atau pilihan pekerjaan dan ketertarikan seseorang terhadap suatu pekerjaan dan pilihan pekerjaan merupakan pernyataan kepribadiannya. Pernyataan ini dibuktikan oleh Kammeyer-Mueller (2007) yang menyatakan bahwa kepribadian yang dimiliki karyawan akan menuntun individu untuk memiliki pekerjaan tertentu melalui proses memilih pekerjaan yang diminati.

Berdasarkan hal di atas, peneliti merumuskan kerangka penelitian hubungan kecenderungan nilai kenyamanan dalam pilihan karier dengan tipe kepribadian.



Gambar II.1

Kerangka Penelitian Hubungan Kecenderungan Pilihan Nilai Kenyamanan dalam Karier dan Tipe Kepribadian.

D. Rumusan Hipotesis

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rokhmawati dengan judul Hubungan Tipe Kepribadian dengan Pemilihan Karir pada Mahasiswa

Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan FPTK UPI, ditemukan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tipe kepribadian dengan pemilihan karier mahasiswa program studi teknik bangunan FPTK UPI.

Lebih lanjut Munandir (1996) mengatakan pemilihan karier merupakan sebuah proses yang dimulai sejak usia awal. Siswa dapat memikirkan tentang membuat pilihan karier dan melanjutkannya sampai waktu bekerja dalam suatu organisasi. Bagian penting dalam membuat pemilihan karier dan meningkatkan kontrol terhadap karier adalah dengan mengerti akan diri sendiri. Ini berarti bahwa siswa dapat mengerti akan dirinya sendiri, tentang kepribadiannya, kemampuan, dan nilai kerja yang mempengaruhi tipe karier yang ideal buat siswa.

Berdasarkan penjelasan di atas dan kerangka penelitian yang dibuat, maka penulis merumuskan hipotesis yang merujuk pada rumusan masalah sebagai berikut :

Ha : Ada hubungan antara kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier dengan tipe kepribadian.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian korelasional. Menurut Sugiyono (1999:98), penelitian korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antara kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier dengan tipe kepribadian. Pada penelitian ini, penulis akan menggunakan studi kasus dalam melakukan penelitian, yaitu penelitian yang memusatkan pada suatu objek tertentu, dan pada kurun waktu tertentu, sehingga kesimpulan yang dihasilkan hanya berlaku pada objek yang dituju.

B. Subjek dan Objek Penelitian.

1. Subjek penelitian

Subjek penelitian adalah orang yang menjadi responden penelitian atau pihak yang akan diberikan kuesioner untuk memperoleh informasi yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini. Subyek dari penelitian ini adalah 200 mahasiswa di lima Perguruan Tinggi di Yogyakarta yaitu Universitas Gadjah Mada, Institut Seni Indonesia Yogyakarta, Sekolah Tinggi Teknologi Nasional, Akademi Akuntansi YKPN, dan Politeknik LPP Yogyakarta yang menjadi responden.

2. Objek penelitian.

Objek penelitian adalah sesuatu yang menjadi perhatian peneliti untuk diamati. Pada penelitian ini yang akan menjadi objek penelitian adalah kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier dan tipe kepribadian.

C. Waktu dan Lokasi Penelitian.

1. Waktu penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Maret 2018

2. Lokasi penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Universitas Gadjah Mada, Institut Seni Indonesia Yogyakarta, Sekolah Tinggi Teknologi Nasional, Akademi Akuntansi YKPN, dan Politeknik LPP Yogyakarta yang menjadi responden.

D. Variabel Penelitian.

Hatch dan Farhdy (1981) dalam Sugiyono (1999:31) mendefinisikan variabel sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain.

1. Identifikasi variabel.

a. Variabel kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier.

Kecenderungan pilihan nilai kenyamanan yang dimaksud adalah kecenderungan seseorang merasa nyaman dalam situasi pekerjaan

tertentu. Kenyamanan disini dilihat dari penting tidaknya nilai kenyamanan melalui indikator-indikatornya.

Indikator kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier menurut Scafer (1953) :

1) *Activity.*

Memiliki banyak aktivitas yang dapat menunjang pekerjaan yang dipilih.

2) *Compensation.*

Memperoleh gaji/upah yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

3) *Independence.*

Bebas melakukan pekerjaan dengan cara kerjanya sendiri.

4) *Security.*

Membantu pengembangan karier yang dimiliki.

5) *Variety.*

Memiliki aktivitas pekerjaan yang bervariasi.

6) *Working Conditions.*

Kondisi lingkungan kerja yang kondusif.

b. Variabel tipe kepribadian.

Menurut Hilgard dan Marquis (1961), kepribadian adalah kesan tentang diri sendiri yang diinginkan individu agar dapat ditangkap oleh lingkungan sosial. Tipe kepribadian yang digunakan peneliti mengacu kepada teori kepribadian Carl Jung, yaitu kepribadian *ekstrovert* dan *introvert*. Kepribadian *ekstrovert* dan *introvert*

merupakan dua kutub yang memiliki sifat berlawanan. Misalnya, jika pribadi *ekstrovert* dapat menyesuaikan diri terhadap oranglain dengan baik, memiliki sikap aktif, spontan dan humoris, maka *introvert* cenderung sulit menyesuaikan diri dengan oranglain, pasif dan tidak humoris (Suryabrata, 2008).

Menurut Eysenck (dalam Eysenck dan Sybil, 1969) karakteristik kepribadian *ekstrovert* terdiri dari empat aspek yaitu :

- 1) *Sociability*, dapat menyesuaikan diri dengan orang lain.

Indikator:

- a) Kemampuan bergaul yang baik.
 - b) Merasa nyaman berada dalam kelompok.
- 2) *Liveliness*, sikap aktif dan energik individu.

Indikator : mampu menghidupkan suasana.

- 3) *Jocularity*, sifat spontan dan humoris.

Indikator : mampu menyampaikan hal yang lucu.

- 4) *Impulsiveness*, perilaku individu yang sesuai dengan dorongan

hati. Indikator:

- a) Kurang teliti dan bertindak tanpa berpikir dahulu.
- b) Agresif.

2. Pengukuran variabel.

Variabel kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier diukur dengan menggunakan Minnesota Importance Questionnaire (MIQ) dan variabel tipe kepribadian menggunakan Hans Eysenck (dalam

Eysenck dan Sybil, 1969). Perolehan skor pada skala tipe kepribadian akan menunjukkan kecenderungan kepribadian subjek. Semakin tinggi skor total yang diperoleh subjek maka subjek cenderung memiliki kepribadian *ekstrovert*.

Variabel penelitian menggunakan metode rating yang dijumlahkan (*method of summate rating*) yang merupakan metode penskalaan model *likert* (Gable dalam Azwar, 2004). Penskalaan *Likert* yang digunakan adalah skala *likert* yang dimodifikasi dengan menghilangkan alternatif jawaban atas pernyataan netral untuk menghindari kecenderungan responden memilih jawaban netral.

Menurut Sugiyono (2013) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *likert* bertujuan untuk mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan seseorang terhadap suatu objek. Pernyataan kuesioner akan dibuat dalam bentuk *checklist* (√). Ada empat kategori yang menyatakan kesesuaian dan ketidaksesuaian dengan jawaban, yaitu :

Sangat setuju	= Skor 4
Setuju	= Skor 3
Tidak setuju	= Skor 2
Sangat tidak setuju	= Skor 1

E. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2010:58), definisi operasional adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Definisi operasional yang berhubungan dengan penelitian ini adalah kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier. Nilai kenyamanan yang

yang dimaksud dilihat dari indikator pekerjaan yang menyibukkan, gaji yang sesuai, bekerja dengan cara kerja sendiri, adanya pengembangan karier, aktivitas pekerjaan yang bervariasi serta lingkungan kerja yang kondusif.

F. Populasi dan sampel.

1. Populasi.

Dalam Sugiyono (1999:72), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa di lima Perguruan Tinggi di Yogyakarta, yaitu Universitas Gadjah Mada, Institut Seni Indonesia Yogyakarta, Sekolah Tinggi Teknologi Nasional, Akademi Akuntansi YKPN, dan Politeknik LPP Yogyakarta.

Alasan peneliti tidak meneliti seluruh Perguruan Tinggi yang ada di Yogyakarta karena keterbatasan peneliti akan waktu, tenaga dan juga biaya. Peneliti membagi populasi berdasarkan kategori Perguruan Tinggi yaitu universitas, institut, sekolah tinggi, akademi, dan politeknik. Perguruan tinggi tersebut dipilih berdasarkan jumlah mahasiswa terbanyak dibandingkan perguruan tinggi lain di Yogyakarta.

(www.forlap.ristekdikti.go.id) diakses tanggal 6 Desember 2017 pukul 20.03 WIB)

Data populasi mahasiswa di lima perguruan tinggi sebagai berikut :

Tabel III.1
Data Populasi Mahasiswa di Lima Perguruan Tinggi di
Yogyakarta Tahun Ajaran 2016/2017

Perguruan Tinggi	Populasi
Universitas Gadjah Mada	33.838 mahasiswa
Institut Seni Indonesia Yogyakarta	5.340 mahasiswa
Sekolah Tinggi Teknologi Nasional	4.595 mahasiswa
Akademi Akuntansi YKPN	1.867 mahasiswa
Politeknik LPP Yogyakarta	646 mahasiswa
Total populasi	46.286 mahasiswa

2. Sampel.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dari penelitian ini adalah sebagian mahasiswa di lima Perguruan Tinggi di Yogyakarta. Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan aplikasi kalkulator statistik *online* dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence level*) sebesar 95% dan tingkat error (*confidence interval*) sebesar 6.91% sehingga memperoleh sampel sebesar 166, dan dibulatkan menjadi 200 responden.

Pendistribusian sampel dilakukan berdasarkan pada proporsi jumlah mahasiswa di setiap Universitas, dengan penghitungan sebagai berikut:

Tabel III.2
Kuota Sampel Mahasiswa di Lima Perguruan Tinggi di Yogyakarta.

Perguruan Tinggi	Populasi (mahasiswa)	$s = \left(\frac{\sum n}{\sum N} \right) \times 200$ Kuota sampel	Sampel

Universitas Gadjah Mada	33.838	$\frac{33.838}{46.286} \times 200 = 146,21$	146
Institut Seni Indonesia Yogyakarta	5.340	$\frac{5.340}{46.286} \times 200 = 23,07$	23
Sekolah Tinggi Teknologi Nasional	4.595	$\frac{4.595}{46.286} \times 200 = 19,85$	20
Akademi Akuntansi YKPN	1.867	$\frac{1.867}{46.286} \times 200 = 8,07$	8
Politeknik LPP Yogyakarta	646	$\frac{646}{46.286} \times 200 = 2,79$	3
Total populasi	46.286		200

G. Teknik Pengambilan Sampel.

Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan *teknik non probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 1999:77). Teknik *nonprobability Sampling* yang digunakan adalah teknik *sampling insidental* yang berarti penentuan sampel didapat berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, yang dirasa cocok dan dapat digunakan sebagai sumber data.

H. Data dan Sumber Data.

Sumber data dalam penelitian ini di ambil dari sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Sumber data primer, adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer diperoleh dari kuesioner yang diisi responden.
2. Sumber data sekunder, adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan, dan data penunjang di internet seperti jurnal.

I. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, penulis melakukan teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Kuesioner cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

(Sugiyono, 1999:135).

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik yang digunakan untuk mendapatkan data primer dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada sejumlah sampel responden sehingga memperoleh informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dan jawaban yang diberikan membantu dalam pengujian hipotesis dari 200 Mahasiswa di Universitas Gadjah Mada, Institut Seni Indonesia Yogyakarta,

Sekolah Tinggi Teknologi Nasional, Akademi Akuntansi YKPN, dan Politeknik LPP Yogyakarta.

Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari tiga bagian yaitu pengantar, identitas responden (asal perguruan tinggi, usia dan semester), serta skala penelitian yaitu kecenderungan nilai kenyamanan dalam pilihan karier dan tipe kepribadian dalam bentuk pernyataan. Dalam hal ini peneliti menyebarkan kuesioner pada responden, dan jawaban yang diperoleh diberi skor untuk menguji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan skor skala *likert*.

2. Studi Kepustakaan dan Penjelajahan dari Internet.

Studi kepustakaan dan penjelajahan internet digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam mendukung penelitian. Data diperoleh dari jurnal psikologi, jurnal bimbingan konseling, jurnal manajemen sumber daya manusia, buku, penelitian-penelitian sebelumnya, serta data yang diperoleh dari internet. Data yang diperoleh bertujuan agar peneliti memperoleh data yang mendukung penelitian.

J. Teknik Pengujian Instrumen.

1. Uji validitas.

Validitas berhubungan dengan ketepatan penggunaan indikator untuk menjelaskan arti konsep yang sedang diteliti. Validitas berarti kesucian alat ukur dengan apa yang hendak diukur, artinya alat ukur yang digunakan dalam pengukuran dapat digunakan untuk mengukur

apa yang hendak diukur. Jadi validitas adalah alat yang dapat mengukur hal atau subjek yang ingin diukur (Hasan, 2006:15). Validitas dapat diukur dengan menggunakan rumus *Product Moment* dari Pearson (Widoyoko, 2015:147)

Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y disebut *r* hitung. Analisis korelasi adalah alat statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel yang satu dengan yang lainnya (Hasan, 2006). Kriteria valid atau tidaknya adalah sebagai berikut :

- a. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka pernyataan tersebut valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid.

Dalam penelitian ini digunakan teknik korelasi *product moment*, dengan menggunakan SPSS sebagai alat bantu untuk uji validitas.

2. Uji reliabilitas.

Uji reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan pada sebuah pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 1989:142). Reliabilitas merupakan seberapa jauh konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal atau subyek yang sama. Reliabilitas mengandung 3 makna meliputi tidak berubah-ubah (stabil), konsisten dan dapat diandalkan (Hasan, 2006: 15).

Uji reliabilitas dapat digunakan dengan menggunakan SPSS, yang mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* $\geq 0,600$ dan jika *Cronbach Alpha* $< 0,60$ dinyatakan tidak reliabel. (Ghozali, 2005 dalam Pajariah, 2009). Penulis menggunakan alat bantu SPSS dalam melakukan uji reliabilitas.

K. Teknik Analisis Data.

Langkah-langkah dari teknik analisis data :

1. Analisis statistik deskriptif.

Analisis data deskriptif adalah analisis yang berfungsi untuk mendeskripsikan objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

- a. Analisis Deskriptif responden.

Deskriptif responden berisi tentang perhitungan yang menjadi klasifikasi kuesioner secara umum, seperti jenis kelamin dan asal universitas. Deskripsi responden dilakukan dengan pendekatan persentase dan frekuensi.

- b. Deskripsi variabel.

Deskripsi variabel berfungsi untuk menggambarkan atau mendapatkan gambaran tentang variabel, dimensi dan indikator melalui rata-rata (*mean*) pada variabel kecenderungan nilai

kenyamanan dalam pilihan karier dan tipe kepribadian. Prosedur yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1) Menghitung nilai *mean* untuk setiap variabel/obyek/item.
- 2) Membuat kategori nilai *mean* dengan pengkategorian skor yang telah dibuat. Dalam mengkategorikan masing-masing variabel, langkah yang digunakan adalah dengan menggunakan interval kelas sesuai rumus Sturges :

$$C_1 = \frac{\text{range}}{K}$$

Keterangan :

C_1 = interval

Range = selisih antara batas atas dengan batas bawah.

K = banyaknya kelas

Bobot nilai tertinggi adalah 4 dan bobot nilai terendah adalah

1, sehingga interval dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{kelas}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0,75 \end{aligned}$$

Dengan interval sebesar 0,75 maka garis skala kecenderungan pilihan karier dapat digambarkan sebagai

berikut:

- a) Apabila skor variabel 1,00 – 1,75 menunjukkan kecenderungan nilai kenyamanan dalam memilih karier sangat rendah.

- b) Apabila skor variabel 1,76 – 2,50 menunjukkan kecenderungan nilai kenyamanan dalam memilih karier rendah.
- c) Apabila skor variabel 2,51 – 3,25 menunjukkan kecenderungan nilai kenyamanan dalam memilih karier tinggi.
- d) Apabila skor variabel 3,26 – 4,00 menunjukkan kecenderungan nilai kenyamanan dalam memilih karier sangat tinggi.

Dengan interval sebesar 0,75 maka garis skala tipe kepribadian dapat digambarkan sebagai berikut :

- a) Apabila skor variabel 1,00 – 1,75 menunjukkan kepribadian yang sangat *introvert*.
- b) Apabila skor variabel 1,76 – 2,50 menunjukkan kepribadian *introvert*.
- c) Apabila skor variabel 2,51 – 3,25 menunjukkan kepribadian *ekstrovert*.
- d) Apabila skor variabel 3,26 – 4,00 menunjukkan kepribadian yang sangat *ekstrovert*.

L. Analisis Korelasi.

Dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Uji Asumsi

Azwar (2009) menyatakan proses pengolahan maupun analisa data dilakukan sebagai bentuk untuk mengorganisasikan data sehingga data dapat ditafsirkan serta dipahami. Sebelum melakukan proses uji hipotesis, maka dilakukan uji asumsi terlebih dahulu dengan melihat pada uji normalitas dan uji linearitas menggunakan program SPSS.

a. Uji normalitas.

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel berdistribusi normal atau mendekati normal, karena data yang baik adalah data yang menyerupai distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov* (Sudarmanto, 2005).

Kriteria pengujiannya adalah :

- 1) Bila $pSig \geq 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal.
- 2) Bila $pSig < 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi tidak normal.

b. Uji linearitas.

Uji linearitas dilakukan untuk melihat suatu hubungan antara dua variabel, yakni variabel independen dan dependen memiliki nilai linear atau garis lurus (Nisfianoor, 2009). Data dikatakan memiliki hubungan linear apabila memiliki nilai $p > 0,05$.

2. Analisis Korelasi Pearson.

Dalam Sugiyono (2005, 182) teknik analisis korelasi Pearson digunakan untuk menentukan hubungan antara dua gejala interval.

Gejala interval adalah gejala yang menggunakan skala pengukuran yang sama. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS sebagai alat bantu.

Langkah-langkah dalam analisis korelasi Pearson adalah sebagai berikut :

a. Angka korelasi.

Nilai korelasi (r) dapat bervariasi dari 0 hingga 1.

- 1) Bila $r = 0$ atau r mendekati 0 berarti tidak terdapat hubungan antara variabel atau hubungan kedua variabel sangat lemah.
- 2) Bila $r = \pm 1$, berarti bahwa kedua variabel memiliki hubungan.

b. Interpretasi koefisien korelasi.

Dalam Sugiyono (1999:183) terdapat interpretasi mengenai kuat lemahnya hubungan antar variabel.

Tabel III. 3 Tingkat hubungan antar variabel.

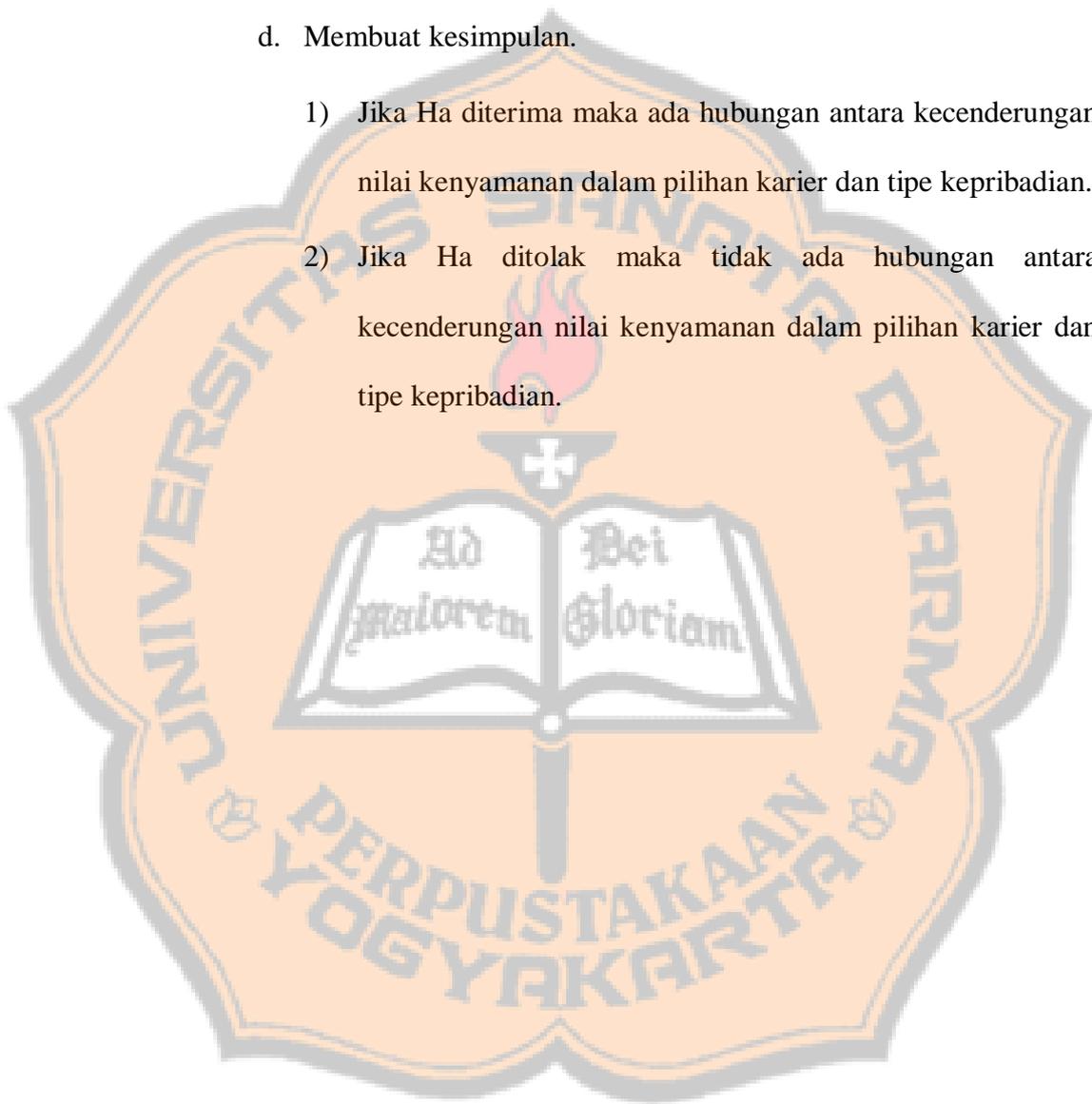
Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

c. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $pSig < 0,05$ maka H_a diterima.
- 2) Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $pSig \geq 0,05$ maka H_a ditolak.

d. Membuat kesimpulan.

- 1) Jika H_a diterima maka ada hubungan antara kecenderungan nilai kenyamanan dalam pilihan karier dan tipe kepribadian.
- 2) Jika H_a ditolak maka tidak ada hubungan antara kecenderungan nilai kenyamanan dalam pilihan karier dan tipe kepribadian.



BAB IV

GAMBARAN UMUM SUBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Perguruan Tinggi.

1. Universitas Gadjah Mada (UGM).

UGM didirikan pada tanggal 19 Desember 1949, dan merupakan universitas yang tertua di Indonesia. UGM saat ini memiliki 18 fakultas, dua satu sekolah pascasarjana dan satu sekolah vokasi. UGM merupakan universitas pertama yang didirikan oleh Pemerintah Republik Indonesia setelah Indonesia merdeka. UGM berlokasi di kampus Bulaksumur Yogyakarta. UGM merupakan penggabungan dan pendirian kembali dari berbagai balai pendidikan, sekolah tinggi, perguruan tinggi yang ada di Yogyakarta, Klaten dan Surakarta. UGM memiliki 28 pusat studi yang memiliki tugas utama melakukan kegiatan penelitian untuk mendukung kegiatan pendidikan dan pengabdian masyarakat.

UGM tercatat sebagai universitas terbaik di ASEAN bersama dengan National University of Singapore dan Chulalongkorn University. Tidak hanya itu, UGM pernah meraih peringkat 1 di Indonesia versi AIPT BAN-PT di tahun 2014, peringkat 5 di Asia Tenggara versi Webometrics di tahun 2014. Selain itu juga, beberapa jurusan UGM telah mendapatkan akreditasi internasional bergengsi

dengan predikat A dan UGM menjadi universitas pertama di Indonesia yang meraih akreditasi bergengsi tersebut (www.wikipedia.org).

2. Institut Seni Indonesia Yogyakarta (ISI Yogyakarta)

ISI Yogyakarta didirikan tanggal 30 Mei 1984 dan diresmikan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Prof. Dr. Nugroho Notosusanto pada tanggal 23 Juli 1984. ISI Yogyakarta terletak di Jalan Parangtritis Km. 6, Desa Panggunharjo, Kecamatan Sewon, Kabupaten Bantul, DIY. Institut ini mengkhususkan pada pendidikan di bidang seni, yang terkelompok ke dalam tiga fakultas, yakni Fakultas Seni Rupa, Fakultas Seni Pertunjukan dan Fakultas Seni Media Rekam. Selain itu ISI telah membuka program pasca sarjana untuk konsentrasi jurusan penciptaan seni dan pengkajian seni.

ISI Yogyakarta dibentuk berdasarkan penggabungan atas tiga pendidikan tinggi seni yang sudah ada sebelumnya yaitu Sekolah Tinggi Seni Rupa Indonesia “ASRI”, Akademi Musik Indonesia “AMI”, dan Akademi Seni Tari Indonesia “ASTI” (www.wikipedia.org).

3. Sekolah Tinggi Teknologi Nasional (STTNAS) Yogyakarta.

STTNAS Yogyakarta adalah perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh Yayasan Pendidikan Teknologi Nasional Yogyakarta (YPTN), sebuah yayasan yang didirikan oleh para mantan tentara pelajar (TNI-AD Be- XVII) tanggal 17 Maret 1972. Pada awalnya STTNAS Yogyakarta merupakan perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pendidikan sampai dengan tingkat sarjana muda dengan nama Akademi

Teknologi Nasional (ATNAS) dengan 4 jurusan. Keempat jurusan tersebut memperoleh status terdaftar tanggal

1 Januari 1974 tanggal 18 Maret 1974, yang kemudian berubah tahun 1986. Saat ini STTNAS Yogyakarta mengelola 8 program studi (www.wikipedia.org).

4. Akademi Akuntansi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara (AA-YKPN).

AA-YKPN didirikan tanggal 22 Maret 1970 merupakan sekolah tinggi dengan program studi yang difokuskan pada bidang akuntansi melalui beberapa program studi akuntansi keuangan, akuntansi manajemen, perencanaan dan pengawasan keuangan serta pengauditan. AA-YKPN berlokasi di daerah Balapan, Yogyakarta. AA-YKPN merupakan salah satu perguruan tinggi yang menerbitkan buku-buku bahan praktikum akuntansi yang digunakan secara luas oleh berbagai perguruan tinggi negeri maupun swasta di Indonesia (www.wikipedia.org).

5. Politeknik Lembaga Pendidikan Perkebunan (LPP) Yogyakarta.

Politeknik LPP Yogyakarta merupakan pengembangan dari College Gula Negara (CGN) yang didirikan tahun 1950, berubah menjadi Akademi Gula Negara (AGN) tahun 1970, dan berubah menjadi Lembaga Pendidikan Perkebunan (LPP). Ada empat program studi yaitu budidaya tanaman, teknik mesin, teknik kimia dan akuntansi bidang manufaktur. Sistem pendidikan di LPP sejak awal adalah ikatan dinas yang berarti peserta didik adalah karyawan PT Perkebunan dan

perusahaan swasta perkebunan guna meningkatkan kompetensi di bidang perkebunan (www.wikipedia.org).

B. Visi Misi Perguruan Tinggi.

1. Universitas Gadjah Mada (UGM).

Visi : pelopor perguruan tinggi nasional berkelas dunia yang unggul dan inovatif, mengabdikan kepada kepentingan bangsa dan kemanusiaan dijiwai nilai-nilai budaya bangsa berdasarkan Pancasila.

Misi : melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat serta pelestarian dan pengembangan ilmu yang unggul dan bermanfaat bagi masyarakat (www.ugm.ac.id).

2. Institut Seni Indonesia Yogyakarta (ISI Yogyakarta)

Visi : pelopor perguruan tinggi seni nasional yang unggul, kreatif dan inovatif berdasar Pancasila.

Misi : dalam kurun waktu 5 tahun ke depan menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang unggul serta bermanfaat bagi masyarakat dalam bidang seni (www.isi.ac.id).

3. Sekolah Tinggi Teknologi Nasional (STTNAS) Yogyakarta.

Visi : menjadi Perguruan Tinggi “Center Of Excellence” dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni pada tahun 2026.

Misi :

- a. Melaksanakan dan meningkatkan mutu pendidikan sesuai kompetensinya dengan mengantisipasi kemajuan dan perkembangan IPTEKS.

- b. Menyusun, melaksanakan, dan meningkatkan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, baik yang bersifat pengembangan maupun penerapan IPTEKS yang inovatif, melalui penyelenggaraan pusat studi bertaraf nasional dan internasional.
 - c. Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia bertaraf internasional untuk meningkatkan daya saing.
 - d. Mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang moderen, bersertifikasi serta berbasis teknologi informasi dan komunikasi.
 - e. Mengembangkan kerjasama dengan institusi lain baik dalam maupun luar negeri (www.sttnas.ac.id).
4. Akademi Akuntansi Yayasan Keluarga Pahlawan Negaran (AA-YKPN).
- Visi : Menjadi perguruan tinggi vokasi unggulan dalam bidang akuntansi di Indonesia pada tahun 2020.
- Misi :
- a. Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan tinggi vokasi di bidang akuntansi yang berkualitas dan inovatif, serta relevan dengan kebutuhan dunia kerja dan masyarakat.
 - b. Menyelenggarakan penelitian terapan serta pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi yang bermanfaat bagi pengembangan pendidikan vokasi dan praktik di bidang akuntansi.
 - c. Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat yang

memberikan kontribusi dalam pengembangan pendidikan vokasi dan pemberian alternatif solusi permasalahan praktik di bidang akuntansi.

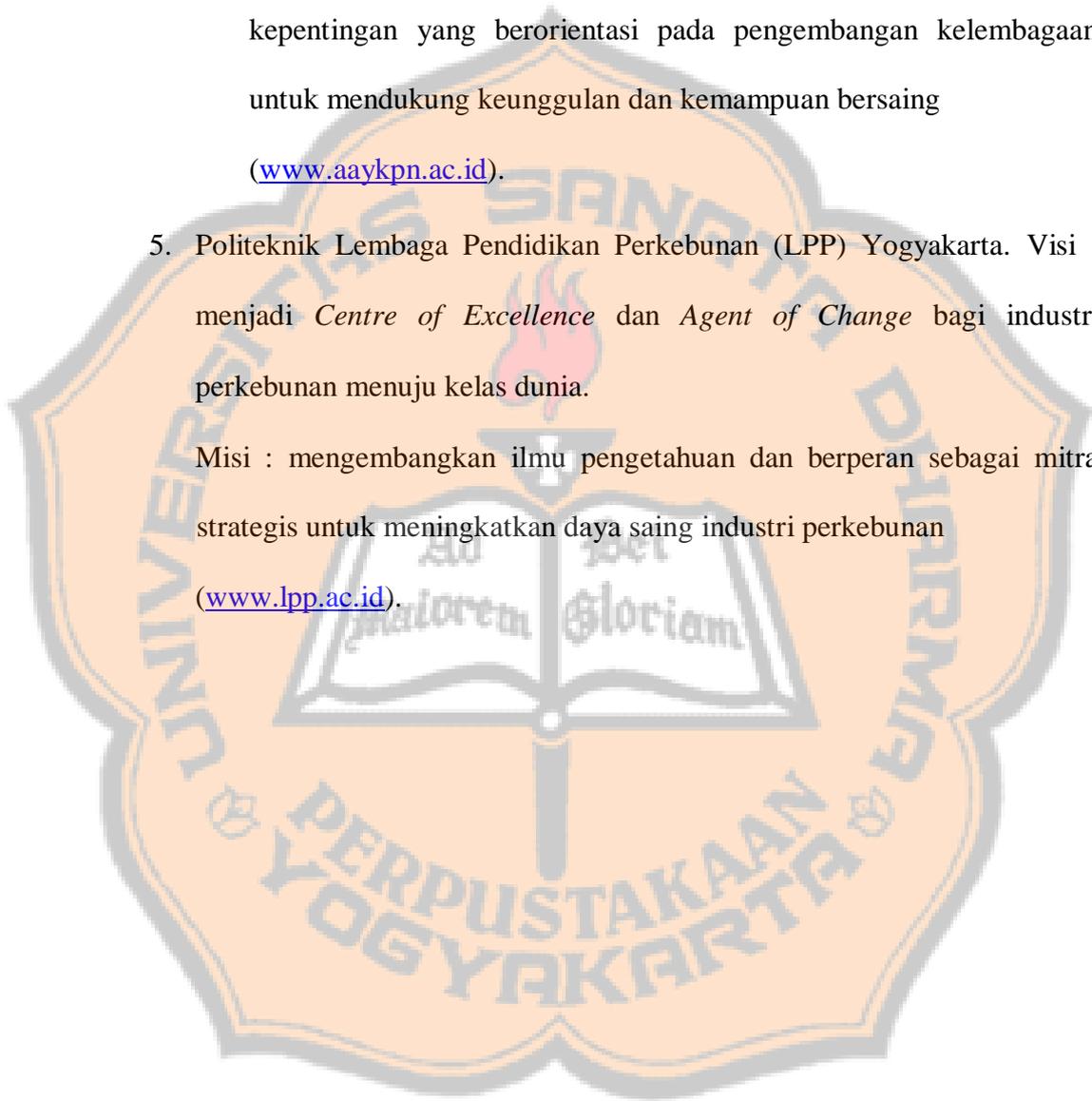
- d. Mengembangkan jaringan kerjasama dengan para pemangku kepentingan yang berorientasi pada pengembangan kelembagaan untuk mendukung keunggulan dan kemampuan bersaing

(www.aaykpn.ac.id).

5. Politeknik Lembaga Pendidikan Perkebunan (LPP) Yogyakarta. Visi : menjadi *Centre of Excellence* dan *Agent of Change* bagi industri perkebunan menuju kelas dunia.

Misi : mengembangkan ilmu pengetahuan dan berperan sebagai mitra strategis untuk meningkatkan daya saing industri perkebunan

(www.lpp.ac.id).



BAB V

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Peneliti menyajikan hasil pengumpulan dan analisis data yang telah diperoleh selanjutnya dilakukan pembahasan. Dalam rangka mendapatkan data, peneliti menyebarkan kuesioner kepada mahasiswa di lima Perguruan Tinggi di Yogyakarta yaitu mahasiswa UGM, ISI, STTNAS, YKPN, dan LPP Yogyakarta sebanyak 200 responden. Setiap kuesioner memiliki 26 pernyataan. 6 pernyataan untuk variabel kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier dan 20 pernyataan untuk tipe kepribadian.

Data deskriptif akan memaparkan skor rata-rata mengenai kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier mahasiswa dengan tipe kepribadian yang dimiliki. Sedangkan kuantitatif pada variabel kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier dan tipe kepribadian meliputi uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi (uji normalitas dan linearitas), serta analisis korelasi pearson.

A. Uji Instrumen.

Peneliti menggunakan SPSS untuk membantu peneliti dalam melakukan uji instrumen yang diperoleh selama penelitian. Seluruh kuesioner ditabulasikan menggunakan program excel 2007 dan dianalisis menggunakan SPSS 16.0.

1. Uji validitas.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson. Pernyataan dinyatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Diketahui $N = 200$ ($df(N-2)$) dan $\alpha = 5\%$, maka $r_{tabel} = 0,1388$. Setiap item dinyatakan valid jika $r_{hitung} \geq 0,1388$. Validasi dari item yang diuji adalah sebagai berikut:

Tabel V.1.
Rangkuman Tes Validitas Variabel Kecenderungan Pilihan Nilai Kenyamanan dalam Karier

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
Kecenderungan Nilai Kenyamanan dalam Pilihan Karier	1	0,663	0,1388	Valid
	2	0,608	0,1388	Valid
	3	0,646	0,1388	Valid
	4	0,801	0,1388	Valid
	5	0,821	0,1388	Valid
	6	0,598	0,1388	Valid

Sumber :Data SPSS, 2018.

Tabel V.2.
Rangkuman Tes Validitas Variabel Tipe Kepribadian.

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
Tipe Kepribadian	1	0,458	0,1388	Valid
	2	0,526	0,1388	Valid
	3	0,601	0,1388	Valid
	4	0,497	0,1388	Valid
	5	0,527	0,1388	Valid
	6	0,375	0,1388	Valid
	7	0,343	0,1388	Valid
	8	0,304	0,1388	Valid
	9	0,547	0,1388	Valid
	10	0,296	0,1388	Valid
	11	0,547	0,1388	Valid
	12	0,608	0,1388	Valid
	13	0,725	0,1388	Valid
	14	0,703	0,1388	Valid
	15	0,655	0,1388	Valid
	16	0,454	0,1388	Valid
	17	0,509	0,1388	Valid
	18	0,457	0,1388	Valid
	19	0,366	0,1388	Valid
	20	0,273	0,1388	Valid

Sumber :Data SPSS, 2018.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada indikator kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier dan tipe kepribadian dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 16.0 dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* di mana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$.

Tabel V.3
Hasil Reliabilitas Kecenderungan Pilihan Nilai Kenyamanan dalam Pilihan Karier Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	6

Sumber data : SPSS 2018

Berdasarkan dari tabel di atas diketahui seluruh item pada variabel kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier memiliki *cronbach's alpha* sebesar 0,781. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dapat diterima dan reliabel karena $0,781 > 0,60$.

Tabel V.4
Hasil Reliabilitas Tipe Kepribadian
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	20

Sumber data : SPSS 2018

Berdasarkan dari tabel di atas diketahui seluruh item pada variabel tipe kepribadian memiliki *cronbach's alpha* sebesar 0,825. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dapat diterima dan reliabel karena $0,825 > 0,60$.

B. Analisis Data.

1. Analisis Statistik Deskriptif.

a. Analisis deskriptif responden.

Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa di lima perguruan tinggi di Yogyakarta yang berjumlah 200 orang. Dalam penelitian ini peneliti menganalisis identitas responden yang meliputi jenis kelamin, semester dan usia.

1) Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel V.5
Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin.

	JK		Valid Percent	Cumulative Percent
	Frequency	Percent		
Valid laki laki	38	19.0	19.0	19.0
perempuan	162	81.0	81.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah, Kuesioner, 2018

Berdasarkan tabel di atas responden didominasi oleh perempuan sebesar 81% atau sebanyak 162 responden. Sedangkan responden laki-laki sebesar 38% atau sebanyak 38 responden. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas mahasiswa di lima perguruan tinggi di Yogyakarta berjenis kelamin perempuan.

Tabel V.6
Karakteristik Responden berdasarkan Semester.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid semester 2	33	16.5	16.5	16.5
semester 4	57	28.5	28.5	45.0
semester 6	59	29.5	29.5	74.5
semester 8	41	20.5	20.5	95.0
semester 10	7	3.5	3.5	98.5
semester 12	1	.5	.5	99.0
semester 14	2	1.0	1.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah, Kuesioner, 2018.

Berdasarkan tabel tersebut, responden didominasi oleh mahasiswa yang berada di semester 6 yaitu sebesar 29,5% atau sebanyak 59 orang. Hal ini berarti mayoritas mahasiswa di lima perguruan tinggi di Yogyakarta berada di semester 6.

Tabel V.7
Karakteristik Responden berdasarkan Usia.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid 16-20 thn	115	57.5	57.5	57.5
21-25 thn	82	41.0	41.0	98.5
> 25 thn	3	1.5	1.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah, Kuesioner, 2018.

Berdasarkan tabel tersebut, responden didominasi oleh mahasiswa yang berada pada usia 16-20 tahun yaitu sebesar

57,5% atau sebanyak 115 responden. Hal ini berarti mayoritas mahasiswa di lima perguruan tinggi di Yogyakarta berusia 16-20 tahun.

b. Analisis Deskriptif Variabel.

Deskripsi variabel berfungsi untuk menggambarkan atau mendapatkan gambaran tentang variabel, dimensi dan indikator melalui rata-rata (*mean*) pada variabel kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam pilihan karier dan tipe kepribadian. Metode pengujian rata-rata skor dilakukan dengan menggunakan microsoft excel 2007.

1) Kecenderungan Pilihan Nilai Kenyamanan dalam Karier.

Jawaban dari responden mengenai variabel kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel V.8
Rata-rata jawaban responden mengenai variabel kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier.

Variabel	Rata-rata variabel	Butir	Rata-rata
Kecenderungan Pilihan	3,00	1	3,07
		2	2,87

Nilai Kenyamanan dalam Karier	3	3,20
	4	2,93
	5	3,00
	6	2,97

Sumber: Data diolah, kuesioner, 2018.

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai rata-rata pernyataan variabel kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier sebesar 3,00 yang berada pada interval 2,51-3,25 yang menunjukkan bahwa nilai kenyamanan dalam memilih karier tinggi. Hal ini menunjukkan nilai kenyamanan penting dalam memilih karier.

Selain itu, item ke-3 memiliki rata-rata tertinggi dibanding item yang lain yaitu sebesar 3,20. Dalam hal ini, bekerja dengan cara kerja sendiri itu paling penting, sehingga mahasiswa di Yogyakarta akan nyaman bekerja jika dibebaskan menurut cara kerjanya sendiri.

Selanjutnya, bila pernyataan diurutkan dari skor tertinggi ke skor terendah yaitu mulai dari pernyataan bekerja dengan cara kerja sendiri, pekerjaan yang menyibukkan, aktivitas pekerjaan yang bervariasi, kondisi lingkungan kerja yang kondusif, adanya pengembangan karier, hingga gaji yang sesuai. Namun, semua indikator tersebut penting dalam memilih karier bagi sebuah nilai kenyamanan.

2) Variabel Tipe Kepribadian

Jawaban dari responden mengenai variabel tipe kepribadian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel V.9
Rata-rata jawaban responden mengenai variabel tipe
kepribadian.

Variabel	Rata-rata variabel	Butir	Rata-rata
Tipe Kepribadian	2,94	1	3,00
		2	2,96
		3	3,07
		4	2,90
		5	2,87
		6	2,99
		7	2,63
		8	2,94
		9	3,22
		10	3,05
		11	3,26
		12	3,20
		13	2,93
		14	3,00
		15	3,00
		16	2,97
		17	2,68
		18	3,04
		19	2,72
		20	2,48

Sumber : Data diolah, Kuesioner, 2018

Berdasarkan tabel di atas, nilai rata-rata pernyataan variabel tipe kepribadian adalah 2,94 yang berada pada interval 2,51-3,25

yang menunjukkan tipe kepribadian *ekstrovert*, dan dapat diartikan bahwa mahasiswa di Yogyakarta memiliki kepribadian *ekstrovert*, yang berarti menjauhi kutub *introvert*, maka mahasiswa di Yogyakarta cenderung menyesuaikan diri terhadap oranglain dengan baik, memiliki sikap aktif, spontan dan humoris.

Selain itu, item ke-11 memiliki rata-rata tertinggi dibanding item yang lain. Item tersebut menyatakan bahwa kepribadian *ekstrovert* cenderung menceritakan hal lucu saat berkumpul dengan teman-teman. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan tipe kepribadian yang semakin *ekstrovert*.

Selanjutnya, bila pernyataan diurutkan dari skor tertinggi ke skor terendah mulai dari pernyataan mampu menceritakan hal lucu hingga pernyataan tentang jarang merencanakan sesuatu sebelum melakukannya menggambarkan tipe kepribadian *ekstrovert*.

2. Analisis Korelasi.

Langkah-langkah sebagai berikut :

a. Uji Asumsi.

1) Uji Normalitas.

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel berdistribusi normal atau mendekati normal, karena data yang baik adalah data yang menyerupai distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*.

Normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Tabel V.10
Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		200
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28382193
Most Extreme Absolute Differences	Positive	.064
	Negative	.061
		-.064
Kolmogorov -Smirnov Z		.899
Asymp. Sig. (2-tailed)		.394

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data SPSS, 2017

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel di atas, dapat dilihat nilai signifikan pada bagian *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,394 yang berarti semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji linearitas.

Uji linearitas dilakukan untuk melihat suatu hubungan antara dua variabel, yakni variabel independen dan dependen memiliki nilai linear atau garis lurus dengan nilai $p > 0,05$.

Tabel V.11
Uji Linearitas.

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Nilai kenyamanan * kepribadian	Between Groups	(Combined) 1073.212	30	35.774	20.376	.000
	Linearity	1041.928	1	1041.928	593.465	.000
	Deviation from Linearity	31.283	29	1.079	.614	.939
	Within Groups					
	Total	296.708	169	1.756		
		1369.920	199			

Sumber : Data SPSS, 2018.

Dari data di atas diketahui *deviation from Linearity* diperoleh angka 0,939, di mana nilai nya lebih besar dari 0,05. Maka, terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier dan tipe kepribadian.

3. Analisis Korelasi Pearson.

Teknik korelasi Pearson digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien

korelasi (r). Jenis hubungan antar variabel dapat bersifat positif atau negatif (www.spssindonesia.com).

Tabel V.12
Analisis Korelasi Pearson.

Correlations

		Kecenderungan Nilai kenyamanan dalam pilihan Karier	Tipe Kepribadian
Kecenderungan Nilai kenyamanan dalam Memilih Karier	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		.872**
	N	200	200
Tipe Kepribadian	Pearson Correlation	.872**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	200	200

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). Sumber : Data SPSS, 2018.

Langkah-langkah analisis korelasi Pearson :

- a. Angka Korelasi.

Dari data di atas diperoleh angka pearson correlation (analisis korelasi sederhana antara kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier dengan tipe kepribadian) mendekati nilai 1 yaitu sebesar 0.872, yang berarti variabel kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier dan tipe kepribadian memiliki hubungan.

b. Interpretasi koefisien Korelasi.

Koefisien korelasi memiliki nilai sebesar 0,872 yang berada pada kategori 0,80-1,00. Hal ini menunjukkan bahwa kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier dengan tipe kepribadian memiliki hubungan yang sangat kuat.

c. Kriteria perhitungan penerimaan atau penolakan.

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $pSig < 0,05$ maka H_a diterima.
- 2) Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $pSig \geq 0,05$ maka H_a ditolak.

d. Membuat kesimpulan.

Dapat dilihat pada tabel V.12 bahwa nilai signifikansi untuk kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier dan tipe kepribadian adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Maka, terdapat hubungan antara kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier dan tipe kepribadian.

C. Pembahasan.

Berdasarkan hasil analisis responden diperoleh hasil bahwa mayoritas mahasiswa di Yogyakarta berjenis kelamin perempuan. Selain itu, mahasiswa

di Yogyakarta berada pada semester 6. Untuk usia, mahasiswa di Yogyakarta berada pada usia 16-20 tahun.

Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier dan tipe kepribadian pada mahasiswa di lima perguruan tinggi di Yogyakarta.

Peneliti menemukan rata-rata pernyataan kecenderungan nilai kenyamanan dalam pilihan karier adalah 3,00 dan berada pada interval 2.51-3.25, yang berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dianggap penting bagi mahasiswa di Yogyakarta dalam memilih karier. Indikator-indikator dalam penelitian ini yang meliputi *independence*, *activity*, *variety*, *working conditions*, *security*, dan *compensation* semuanya penting, namun indikator *independence* merupakan hal paling penting bagi mahasiswa di Yogyakarta dalam memilih karier karena memiliki skor rata-rata tertinggi. Maka, mahasiswa di Yogyakarta akan nyaman bekerja jika dibebaskan bekerja menurut cara kerjanya sendiri dan akan cenderung memilih karier seperti itu.

Selanjutnya, peneliti juga meneliti kepribadian mahasiswa di Yogyakarta. Rata-rata pernyataan tipe kepribadian adalah sebesar 2,94 dan berada pada interval 2.51-3.25, yang berarti mahasiswa di Yogyakarta memiliki kepribadian *ekstrovert*, yang berarti menjauhi kutub *introvert*, maka mahasiswa di Yogyakarta humoris, aktif, spontan dan dapat menyesuaikan diri terhadap oranglain dengan baik. Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka tipe kepribadian yang dimiliki semakin *ekstrovert*. Indikator-indikator tipe kepribadian mulai dari dapat menceritakan hal lucu hingga jarang

merencanakan sesuatu membantu menggambarkan tipe kepribadian yang dimiliki, namun indikator mengenai pribadi yang cenderung suka menceritakan hal lucu saat berkumpul dengan teman-teman memiliki skor tertinggi di banding item lain, sehingga mahasiswa di Yogyakarta yang suka menceritakan hal lucu saat berkumpul dengan teman-teman memiliki kepribadian *ekstrovert*.

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan bahwa terdapat hubungan antara kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier dengan tipe kepribadian. Mahasiswa di Yogyakarta yang memiliki kepribadian *ekstrovert* mementingkan nilai kenyamanan dalam memilih karier. Semakin *ekstrovert*, maka semakin mementingkan kenyamanan, dan berlaku sebaliknya yaitu semakin mementingkan kenyamanan, maka memiliki kepribadian semakin *ekstrovert*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rokhmawati (2013) dengan judul Hubungan Tipe Kepribadian dengan Pemilihan Karir pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan FPTK UPI. Menurut Holland (1995) hal ini dapat terjadi karena ketertarikan seseorang terhadap suatu pekerjaan atau pilihan pekerjaan merupakan suatu pernyataan kepribadiannya.

Hasil dari penelitian ini perlu diperhitungkan bagi mahasiswa di Yogyakarta. Mahasiswa harus meningkatkan daya saing yang dimiliki agar dapat bersaing dengan mahasiswa-mahasiswa yang mengincar posisi pekerjaan yang memiliki ciri-ciri memiliki aktivitas pekerjaan yang padat, dibebaskan bekerja menurut cara kerja sendiri, kompensasi yang adil, memiliki

pengembangan karier, aktivitas pekerjaan yang bervariasi dan memiliki kondisi lingkungan kerja yang kondusif.



BAB VI

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kecenderungan nilai kenyamanan dalam pilihan karier dan tipe kepribadian. Peneliti memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier dan tipe kepribadian. Selain itu, peneliti juga menemukan hasil :

1. Kepribadian mahasiswa di Yogyakarta adalah *ekstrovert*, artinya mahasiswa di Yogyakarta dapat menyesuaikan diri terhadap oranglain dengan baik, memiliki sikap aktif, spontan dan humoris.
2. Mahasiswa di Yogyakarta akan nyaman bekerja jika dibebaskan bekerja menurut cara kerja mereka sendiri.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis di bab V, maka saran yang dapat diberikan peneliti antara lain:

1. Bagi mahasiswa.

Mahasiswa harus meningkatkan daya saing yang di miliki agar dapat bersaing dengan mahasiswa-mahasiswa yang mengincar posisi pekerjaan yang memiliki ciri-ciri memiliki aktivitas pekerjaan yang padat, dibebaskan bekerja menurut cara kerja sendiri, kompensasi yang adil,

78

memiliki pengembangan karier, aktivitas pekerjaan yang bervariasi dan memiliki kondisi lingkungan kerja yang kondusif.

2. Bagi peneliti selanjutnya.

Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian mengenai kecenderungan pilihan karier sebaiknya menambahkan dimensi lain dan juga menggunakan teknik wawancara sehingga hasil yang diperoleh lebih relevan. Selain itu, sebaiknya peneliti mengganti responden menjadi karyawan karena karyawan lebih mengetahui situasi pekerjaan yang sebenarnya.

C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan keterbatasan yang dilakukan peneliti, antara lain :

1. Variabel dalam penelitian ini hanya berfokus pada dimensi nilai kenyamanan saja dan mengabaikan dimensi lain, padahal ada banyak dimensi yang mempengaruhi kecenderungan pilihan karier seseorang seperti dimensi *achievement*, *status*, *altruism*, *safety* dan *autonomy*.
2. Metode pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner, sebaiknya menambahkan metode wawancara. Penelitian ini lebih banyak melibatkan bagaimana perasaan responden mengenai nilai kenyamanan dalam pilihan karier. Maka hasil penelitian yang diperoleh akan lebih lengkap jika ditambah dengan metode wawancara.

- Ali Mohammad & Asrori Mohammad. 2004. *Psikologi Remaja; Perkembangan Peserta Didik*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Alwisol. 2004. *Psikologi Kepribadian*. Malang : UMM Press.
- Arenawati. 2010. *Pengaruh Nilai-nilai Kerja, Kemampuan Komunikasi dan Penanganan Keluhan Terhadap Kepuasan Masyarakat dalam Pelayanan RSUD Serang*. *Jurnal Administrasi Publik* Vol.1 No. 2 Hal. 6. Diakses tanggal 16 November 2017, pukul 08.40 WIB.
- Arikunto, Suharsimi. 1989. *Prosedur Penelitian, edisi revisi*. Jakarta: Bina Aksara.
- Apsari, Fitri. 2012. *Jurnal Talenta Psikologi*. Hal. 6. Diakses tanggal 15 November 2017, pukul 13.00 WIB.
- Azwar,S. 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Brown dan brooks, dalam Gani, 1986. *Jurnal hubungan antara konsep diri dengan perencanaan karir pada siswa siswi kelas XII SMK Negeri 4 Surakarta*. Hal. 7-10. diakses tanggal 15 November 2017, pukul 15:35 WIB.
- Byrne dan Reinhart (Purnamasari 2006:40) dalam Nurhayati, 2014. *Jurnal Pengembangan Program Bimbingan Karir Berbasis teori Karir Holland*. Hal. 1. diakses 14 November 2017, pukul 16:33 WIB.
- Crites, 1969 dalam Nurhayati, 2014. *Jurnal Pengembangan Program Bimbingan Karir Berbasis teori Karir Holland*. Hal. 2. Diakses 14 November 2017, pukul 17:01 WIB.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Dessler (2009) dalam Tofa, Merista Mazayas, Anis Hikmatunisa, Annisa Motik K., Novitasari. 2016. *Jurnal Penilaian Prestasi kerja dan Manajemen Kinerja*. Hal. 7-8. Diakses 16 November 2017, pukul 11.45 WIB.
- Dhanasarnship, P., Johnson H., & Chaipoopirutana S.1999. *A Study of Work Values And Related Job Satisfaction of Two Work Categories In Thailand* hal 3-4.



- Eko Giyartiningrum, "Manajemen Karir : Upaya Mencapai Kesuksesan Karir", Jurnal Manajemen dan Usahawan, XXIX (07), 2000 : hal. 19 – 25. Diakses tanggal 15 November 2017, pukul 23:44 WIB.
- Eysenck, H dan Sybil, E. 1969. *Personality Structure and Measurement*. London: Western Printing Service Ltd.
- Feist, Jess, Gregory J. Feist, Tomi Ann Roberts. 2017. *Teori Kepribadian Edisi 8 Buku 1*. Jakarta Selatan : Salemba Humanika.
- Fraenkel, J.R dan Wellen, N.E. 2008. *How to Design and Evaluate research in education*. New York : McGraw-Hill
- Friedman, Howard S, Miriam W. Schustack. 2006. *Kepribadian, Teori Klasik & Riset Modern Edisi Ketiga Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Drs. Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI.
- Gupita, Nessya Prima. 2012. *Jurnal Hubungan antara tipe kepribadian dengan pemilihan karir pada siswa kelas XII di SMK Katolik ST. Louis Randublatung Tahun ajaran 2011/2012*. Hal.20-24. Diakses 16 November 2017, pukul 18:03 WIB.
- Hakim, Abdul. 2006. *Jurnal Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Hal. 5. Diakses 16 November 2017, pukul 12.54 WIB.
- Handoko, T.Hani. 1987. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompesasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasan, I. 2006. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herlina. 2012. *Jurnal Aplikasi Teori Kenyamanan pada Asuhan Keperawatan Anak*. Hal. 4-6. Diakses tanggal 14 November 2017, pukul 12.20 WIB.

Hilgard and Marquis. 1961. Jurnal *Conditioning and Learning*. Hal 12. Diakses tanggal 15 November 2017, pukul 18.31 WIB.

Holland (1985) dalam Sucipto. Jurnal *Hubungan antara Kesesuaian Tipe Kepribadian dan Model Lingkungan dengan Kematangan Arah Pilihan Karier*. Hal. 12-14. diakses 14 November, pukul 18:55 WIB.

Judge dan Kammeyer-Mueller (2007) dalam Kumalasari, Dian, Munawir Yusuf, dan Aditya Nanda Priyatama. *Hubungan antara tipe kepribadian ekstrovert dan motivasi kerja dengan pengembangan karier pada pegawai PT Andalan Multi Kencana Jakarta*. Hal. 10-15. Diakses 14 November 2017, pukul 22:10 WIB.

Kolb, D.A. 1984. *Experiential Learning*. USA.: Prentice-Hall.

Kunartiah (2003) dalam Muliarto, Stella Franciss dan Mangoting, Yeni. 2014. Jurnal *faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai konsultan pajak*. Hal. 2. Diakses tanggal 15 November 2017, pukul 16:44 WIB.

Mangkunegaram Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Mathis, dan Jackson. 2006. *Human Resources Development (Track MBA Series/Terjemahan)*. Jakarta : Prestasi Pustaka.

Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

Matic, Jennifer L. 2008. *Cultural Differences In Employee Work Value and Implications for Management. The America Collage of Management Technology*, Vol. 13/2 hal 3.

Meiyanto, Sito & Fauzan, H. Santhoso. 1999. Nilai-nilai Kerja dan Komitmen Organisasi : Sebuah Studi dalam Konteks Pekerja Indonesia. *Jurnal Psikologi* No 1 hal 5.

Munandir. 1996. *Program Bimbingan Karier di Sekolah*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Direktorat Jendral Pendidikan, Proyek Pendidikan Tenaga Akademik.

Moondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga

- Noom, M. J., Dekovic, M., & Meeus, W.(2001). Conceptual Analysis and Measurement of Adolescent Autonomy. *Jurnal of Youth and Adolescence*.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I. Lep Khair*.
- Pajariah, Nurul. 2013. Skripsi *analisis hubungan antara kompensasi finansial dengan kepuasan kerja karyawan (skripsi tidak dipublikasikan)*
- Pratiwi, Nursih. 2013. *Hubungan antara Kepribadian Ekstravert dan Kecenderungan Pembelian Impulsif pada Remaja Tengah*. Hal. 3-7. Diakses tanggal 15 November, pukul 11.30 WIB.
- Prawira, Pura Atmaja. 2016. *Psikologi Kepribadian dengan Perspektif Baru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Prof. Dr. Muhmidayeli., M.Ag. 2014. *Teori-teori Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Bandung : PT.Refika Aditama.
- Pusat Bimbingan Universitas Kristen Satya Wacana. 1982. *Gema Bimbingan*. Salatiga: Pusat Bimbingan Universitas Kristen Satya Wacana.
- Pusat Bimbingan Universitas Kristen Satya Wacana. 1985. *Menyiapkan dan Memandu Karier*. Jakarta : CV.Rajawali.
- Rachman, Prof. Dr. Taufiq, S.H.,S.E.,M.M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Rahmawati, Ilma Rosia, Ika Yuni Widyawati, dan Laily Hidayati. 2014. *Jurnal kenyamanan pasien pre operasi di ruang rawat inap bedah marwah RSU Haji Surabaya*. Hal. 7. Diakses 16 November 2017, pukul 12.30 WIB.
- Redita, I Ketut, Kadek Suranata, dan Ketut Dharsana. 2014. *E-Journal Undiksha Jurusan Bimbingan Konseling Vol. 1 No. 2*. Diakses tanggal 16 November 2017, pukul 13:35 WIB.
- Rokhmawati, Suci Miftakhoti. 2013. *Jurnal Hubungan tipe kepribadian dengan pemilihan karir mahasiswa program studi pendidikan teknik bangunan FPTK UPI*. Hal. 8, 12-17. Diakses 16 November 2017, pukul 17:05 WIB.
- Sears,David O., Freedman, Jonathan L., dan Peplau, L. A. 1994. *Psikologi Sosial Jilid 2*. Jakarta : Erlangga.

- Sitorus, Friska Indryani. 2016. Skripsi *Hubungan Kepribadian Neurotik dan Impulsive Buying pada Remaja di Tarakan (Skripsi tidak Dipublikasikan)*.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sukardi, 1987. *Bimbingan karir di sekolah-sekolah*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Suma'mur P. K. 1993. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Haji Masagung. Jakarta.
- Sunyoto, Drs. Danang. 2011. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sukardi, Drs. Dewa Ketut. 1989. *Pendekatan Konseling karir di dalam bimbingan karir (suatu pendahuluan)*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2008. *Statistika untuk penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan RND*. Bandung : Alfabeta.
- Supriatna, Dadang. 2009. *Pengenalan Media Pembelajaran. Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa*. Jakarta.
- Taufik. (2012). *Empati: pendekatan psikologi sosial*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Thomas G. Gutteridge. 1976. "Commentary : A Comparison of Perspective". *Career in Organizational*
- Uçanok, Başak. 2009. *The Effects of Work Values, Work-Value Congruence and Work Centrality on Organizational Citizenship Behaviour*. *International Journal of Human Social Sciences* hal 2.
- Wall. 1999. *Jurnal Final Report for the Work Values Project*. Hal. 21-74
- Widodo, Prof. Dr. Suparno Eko, M.M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Widiyoko, Eko Putra. 2015. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

<http://careernews.id/issues/view/3726-Mayoritas-Jobseeker-Punya-Masalah-diPemilihan-Minat-Karir-Kalau-Kamu>

<http://careernews.id/site/search/tag/Statistik+2015>

<https://forlap.ristekdikti.go.id/perguruantinggi>

www.easycalculation.com

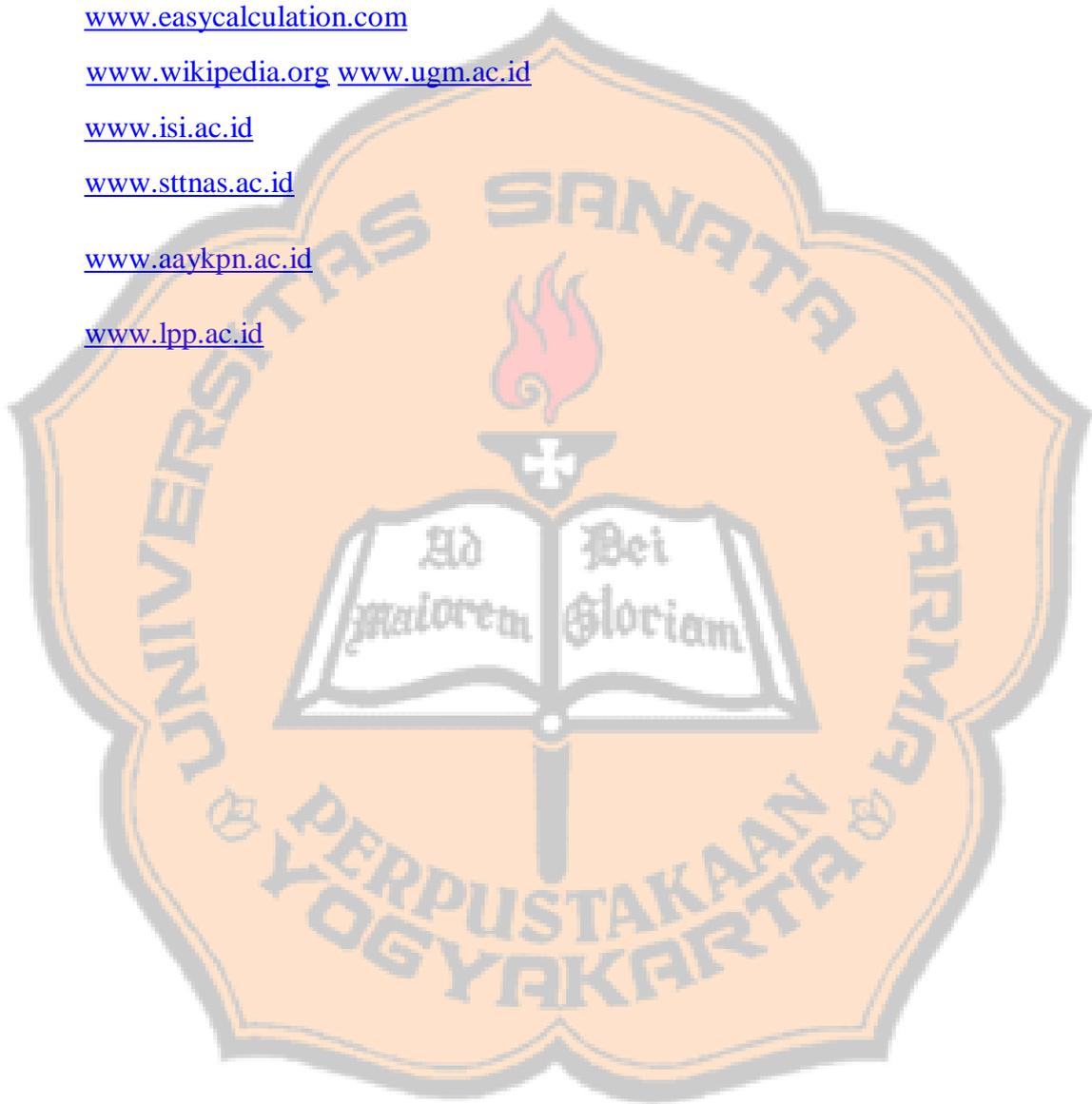
www.wikipedia.org www.ugm.ac.id

www.isi.ac.id

www.sttnas.ac.id

www.aaykpn.ac.id

www.lpp.ac.id





Lampiran I Kuesioner

KUESIONER

Kepada,
 Responden Mahasiswa/i
 di Tempat
 Dengan Hormat,

Saya adalah mahasiswa/i Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, memohon kesediaan teman-teman untuk meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner penelitian ini. Kuesioner ini akan saya gunakan sebagai data dari penelitian saya dengan topik “**Kecenderungan Nilai Kenyamanan dalam Pilihan Karier**” studi kasus pada mahasiswa di lima perguruan tinggi di Yogyakarta.

Data ini hanya akan digunakan untuk menyusun skripsi dan tidak digunakan untuk kepentingan yang lain. Kesungguhan teman-teman dalam mengisi setiap butir pernyataan akan sangat menentukan tingkat keberhasilan penelitian ini. Kami sangat mengharapkan kerjasama teman-teman dengan menjawab sesuai keadaan yang terjadi. Petunjuk cara pengisian akan kami jelaskan di awal setiap bagian kuesioner ini. Atas perhatian teman-teman, kami mengucapkan terimakasih.

KUESIONER

KUESIONER 1 : Identitas Responden

Isilah berdasarkan informasi diri anda.

Asal perguruan tinggi :
 Semester :
 Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan Usia :
 IPK : < 3 ≥ 3

KUESIONER II : Variabel Kecenderungan Nilai Kenyamanan dalam Pilihan Karier

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan anda, dengan memberi tanda ceklist (√) pada jawaban yang anda pilih.

Keterangan :

Sangat Setuju = SS

Tidak Setuju = TS

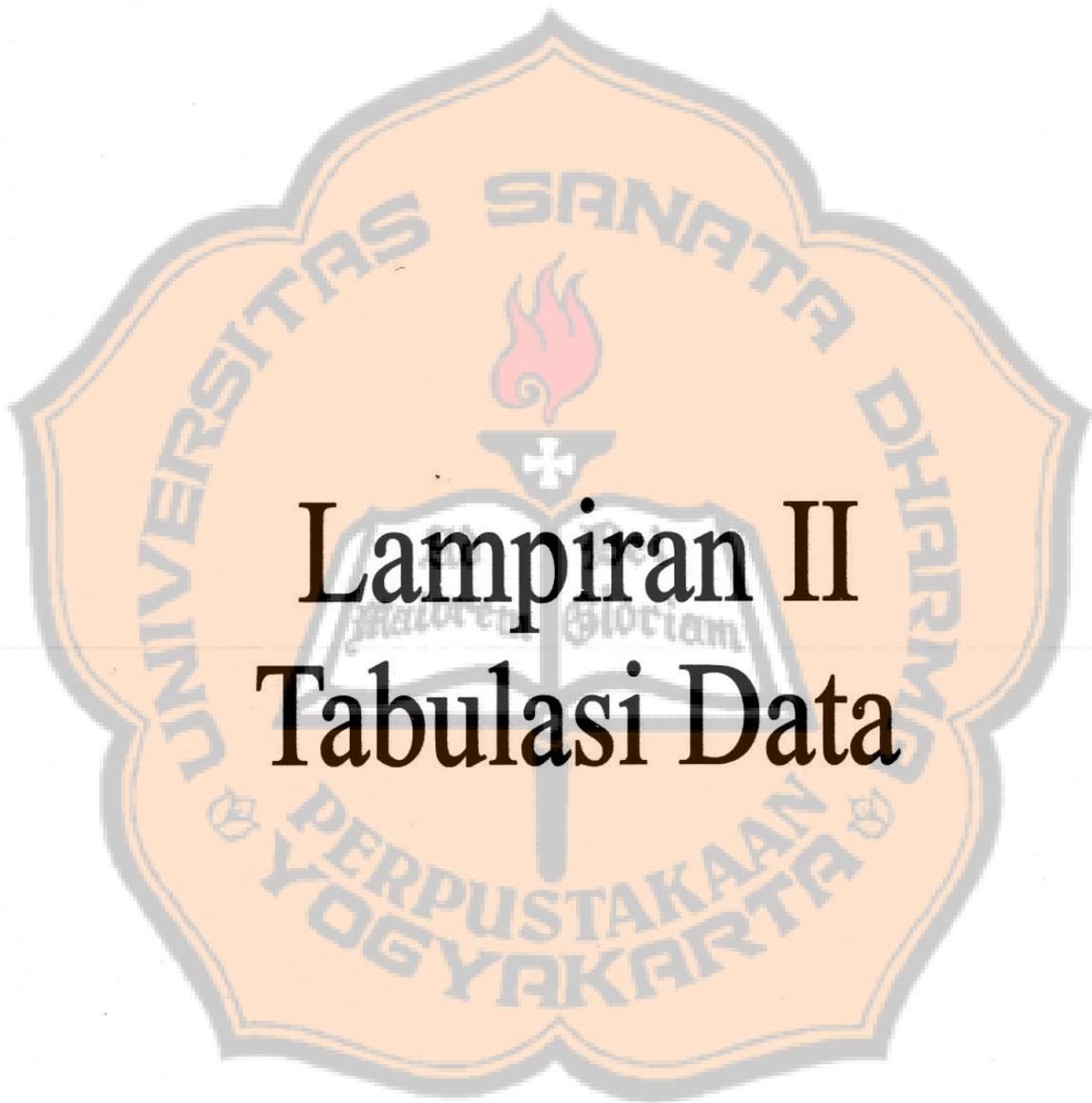
Setuju = S

Sangat Tidak Setuju = STS

No	Pernyataan	Kategori			
		SS	S	TS	STS
1	Bagi saya yang terpenting dalam memilih pekerjaan adalah pekerjaan tersebut dapat menyibukkan saya sepanjang waktu.				
2	Bagi saya yang terpenting dalam memilih pekerjaan adalah mendapatkan gaji/upah yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan				
3	Bagi saya yang terpenting dalam memilih pekerjaan adalah saya dibebaskan bekerja menurut cara kerja saya sendiri.				
4	Bagi saya yang terpenting dalam memilih pekerjaan adalah bekerja di perusahaan yang mendukung pengembangan karier saya.				
5	Bagi saya yang terpenting dalam memilih pekerjaan adalah memiliki aktivitas pekerjaan yang bervariasi.				
6	Bagi saya yang terpenting dalam memilih pekerjaan adalah kondisi lingkungan kerja yang kondusif.				

KUESIONER III : Variabel Tipe Kepribadian

No	Pernyataan	Kategori			
		SS	S	TS	STS
A. Komponen (dimensi) <i>sociability</i> .					
1	Saya merasa percaya diri berbicara dalam sebuah pertemuan				
2	Saya mudah berkomunikasi dengan orang yang baru saya kenal.				
3	Saya mudah bergaul dengan oranglain.				
4	Saya lebih suka beraktivitas dengan orang lain daripada melakukannya seorang diri.				
5	Saya suka memulai pembicaraan dengan orang lain.				
B. Komponen (dimensi) <i>liveliness</i> .					
6	Saya suka mengikuti banyak kegiatan.				
7	Saya suka melakukan banyak hal dalam satu waktu.				
8	Saya suka melakukan sesuatu yang mengharuskan untuk bertindak cepat.				
9	Saya menyukai tantangan.				
10	Saya adalah orang yang bertindak sesuai dengan kehendak hati saya				
C. Komponen (dimensi) <i>jocularity</i> .					
11	Saya suka menceritakan hal lucu saat berkumpul dengan teman-tem				
12	Saya adalah orang yang bersemangat.				
13	Saya dapat menghidupkan suasana yang membosankan.				
14	Saya adalah orang yang humoris.				
15	Teman-teman berpendapat bahwa saya adalah orang yang periang.				
16	Saya sering menanggapi komentar oranglain dengan candaan.				
17	Saya suka menirukan gerakan lucu di depan teman-teman.				
D. Komponen (dimensi) <i>impulsiveness</i>.					
18	Saya suka berbicara dengan spontan.				
19	Saya dapat membuat keputusan dengan cepat.				
20	Saya jarang merencanakan segala sesuatu sebelum melakukannya.				



Lampiran II

Tabulasi Data

Hasil Tabulasi Kuesioner

S	PT	A1	A2	A3	A4	A5	A6	TOT I	RATA I	B1I1	B1I2	B1I3	B1I4	B1I5	B2I6	B2I7	B2I8	B2I9	B2I10	B3I11	B3I12	B3I13	B3I14	B3I15	B3I16	B3I17	B4I18	B4I19	B4I20	TOT 2	RATA2	
1	1	3	3	3	3	3	3	18	3,00	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	57	2,85	
2	1	3	3	3	2	2	2	15	2,50	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	49	2,45	
3	1	4	3	3	3	3	4	20	3,33	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	1	57	2,85	
4	1	2	4	3	3	3	3	18	3,00	3	3	2	4	4	2	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	4	59	2,95	
5	1	3	4	4	4	4	4	23	3,83	2	2	3	2	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	3,2	
6	1	3	3	4	4	4	4	22	3,67	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	68	3,4
7	1	3	2	4	3	3	3	18	3,00	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	58	2,9
8	1	3	3	2	3	3	3	17	2,83	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	2	2	57	2,85	
9	1	2	3	3	2	2	3	15	2,50	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	4	2	2	55	2,75	
10	1	3	3	3	3	2	3	17	2,83	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	61	3,05	
11	1	3	2	3	2	2	2	14	2,33	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	55	2,75	
12	1	4	4	3	3	3	4	21	3,50	4	4	4	3	4	3	2	3	4	1	3	3	3	3	4	4	2	1	2	2	59	2,95	
13	1	3	2	3	2	2	3	15	2,50	3	2	3	2	2	3	4	3	4	4	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2	55	2,75	
14	1	3	2	3	3	3	3	17	2,83	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	2,85	
15	1	3	3	3	3	3	3	18	3,00	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	58	2,9	
16	1	3	2	3	3	4	3	18	3,00	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	2	4	57	2,85	
17	1	3	3	3	3	2	2	16	2,67	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	53	2,65	
18	1	3	3	3	3	2	1	15	2,50	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	55	2,75	
19	1	2	2	3	2	2	2	13	2,17	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	51	2,55	
20	1	3	2	4	4	3	3	19	3,17	3	2	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	2	66	3,3	
21	1	2	3	3	2	2	3	15	2,50	4	2	2	2	3	2	2	4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	4	4	2	55	2,75	
22	1	3	3	3	3	3	3	18	3,00	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	2,85	
23	1	2	2	3	3	2	3	15	2,50	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	4	3	3	2	3	3	1	3	4	1	50	2,5	
24	1	4	3	3	3	4	4	21	3,50	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	63	3,15	
25	1	4	3	3	4	3	3	20	3,33	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	68	3,4	
26	1	2	2	2	3	3	3	15	2,50	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	53	2,65	

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

27	1	4	4	3	3	3	3	20	3,33	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	57	2,85		
28	1	2	2	3	3	3	3	16	2,67	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	52	2,6		
29	1	3	3	3	3	3	2	17	2,83	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	4	3	2	58	2,9		
30	1	3	3	3	3	4	4	20	3,33	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	67	3,35	
31	1	3	2	4	2	3	4	18	3,00	3	3	3	4	2	4	2	2	2	3	2	4	2	3	4	4	2	3	1	2	55	2,75	
32	1	2	3	4	4	4	4	21	3,50	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	1	65	3,25
33	1	3	3	4	3	3	3	19	3,17	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	59	2,95	
34	1	3	3	4	3	3	3	19	3,17	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	61	3,05	
35	1	3	3	3	3	3	3	18	3,00	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	57	2,85	
36	1	4	4	3	3	3	3	20	3,33	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	65	3,25	
37	1	3	3	3	2	3	3	17	2,83	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	1	4	2	1	52	2,6	
38	1	3	3	3	3	3	2	17	2,83	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	53	2,65
39	1	3	2	3	2	3	3	16	2,67	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	54	2,7	
40	1	3	3	4	4	4	4	22	3,67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	1	62	3,1	
41	1	2	3	2	2	2	3	14	2,33	4	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	52	2,6	
42	1	3	2	2	3	3	4	17	2,83	3	4	3	2	2	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	62	3,1	
43	1	3	3	4	3	2	3	18	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	59	2,95	
44	1	3	3	4	3	3	3	19	3,17	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	61	3,05	
45	1	3	3	3	3	3	3	18	3,00	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	56	2,8	
46	1	3	3	3	3	3	2	17	2,83	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	55	2,75	
47	1	2	3	3	2	2	2	14	2,33	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	49	2,45
48	1	4	3	3	3	3	3	19	3,17	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	59	2,95	
49	1	2	4	2	2	3	3	16	2,67	2	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	59	2,95	
50	1	3	3	4	4	4	4	22	3,67	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	66	3,3	
51	1	3	3	3	3	3	3	18	3,00	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	58	2,9	
52	1	4	3	4	3	4	3	21	3,50	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	4	4	3	2	4	1	2	63	3,15	
53	1	3	3	3	2	3	3	17	2,83	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	57	2,85	
54	1	3	2	2	3	3	2	15	2,50	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	54	2,7	
55	1	2	2	3	2	2	3	14	2,33	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	50	2,5	

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

85	1	4	3	3	4	4	3	21	3,50	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3,6	
86	1	3	3	3	3	3	2	17	2,83	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	63	3,15	
87	1	3	2	3	3	2	3	16	2,67	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	54	2,7	
88	1	3	3	4	4	4	3	21	3,50	4	2	3	2	3	3	1	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	1	4	59	2,95	
89	1	3	4	4	3	3	2	19	3,17	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	2	2	65	3,25	
90	1	3	3	3	3	2	2	16	2,67	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	50	2,5	
91	1	3	3	3	2	2	2	15	2,50	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	50	2,5	
92	1	3	3	3	2	2	3	16	2,67	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	50	2,5
93	1	3	2	3	3	2	3	16	2,67	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	1	4	3	1	57	2,85	
94	1	3	3	3	2	3	3	17	2,83	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	60	3	
95	1	3	2	3	2	2	3	15	2,50	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	50	2,5	
96	1	3	3	4	3	3	3	19	3,17	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	63	3,15	
97	1	3	3	3	3	3	3	18	3,00	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	55	2,75	
98	1	3	3	3	2	2	2	15	2,50	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	50	2,5	
99	1	3	4	4	2	3	4	20	3,33	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	4	4	67	3,35	
100	1	3	2	3	3	3	3	17	2,83	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	56	2,8	
101	1	3	3	3	3	3	3	18	3,00	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	55	2,75	
102	1	3	3	3	3	3	3	18	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	57	2,85	
103	1	3	3	3	2	3	2	16	2,67	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	52	2,6
104	1	3	2	3	2	2	2	14	2,33	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	50	2,5
105	1	4	4	4	4	3	3	22	3,67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	1	72	3,6	
106	1	3	2	4	2	2	3	16	2,67	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	53	2,65	
107	1	3	3	3	3	3	4	19	3,17	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	58	2,9	
108	1	3	2	4	3	3	3	18	3,00	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	59	2,95	
109	1	3	3	3	3	2	3	17	2,83	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	55	2,75	
110	1	3	3	4	4	4	3	21	3,50	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	69	3,45	
111	1	3	3	3	3	3	3	18	3,00	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	58	2,9	
112	1	4	3	4	4	4	4	23	3,83	3	3	4	3	3	4	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	65	3,25
113	1	3	3	2	2	3	3	16	2,67	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	52	2,6	

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

114	1	2	2	3	3	3	3	16	2,67	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	52	2,6
115	1	4	4	3	3	3	3	20	3,33	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	64	3,2
116	1	4	4	3	4	4	4	23	3,83	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	1	70	3,5
117	1	3	3	3	3	3	3	18	3,00	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	63	3,15
118	1	3	2	2	3	3	3	16	2,67	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	50	2,5
119	1	2	2	3	2	2	3	14	2,33	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	1	3	2	2	1	3	4	2	4	4	4	55	2,75
120	1	3	3	3	3	3	3	18	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	59	2,95
121	1	3	3	3	3	3	2	17	2,83	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	55	2,75
122	1	3	2	3	2	3	3	16	2,67	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	53	2,65
123	1	3	2	3	2	2	2	14	2,33	3	2	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	59	2,95
124	1	4	4	4	3	4	3	22	3,67	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	71	3,55
125	1	3	3	3	3	3	3	18	3,00	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	60	3
126	1	3	3	2	2	2	3	15	2,50	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	53	2,65
127	1	3	3	4	4	4	4	22	3,67	3	3	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	69	3,45
128	1	3	3	3	3	3	4	19	3,17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	62	3,1
129	1	2	2	3	2	3	4	16	2,67	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	53	2,65
130	1	3	2	3	2	2	2	14	2,33	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	52	2,6	
131	1	4	4	4	3	3	3	21	3,50	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	63	3,15
132	1	3	2	3	3	3	3	17	2,83	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	51	2,55
133	1	2	2	3	2	2	2	13	2,17	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	4	4	55	2,75
134	1	2	2	2	2	3	2	13	2,17	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	1	44	2,2	
135	1	3	3	3	2	2	3	16	2,67	3	3	3	4	3	4	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	58	2,9
136	1	3	2	2	3	3	3	16	2,67	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	52	2,6
137	1	3	2	4	4	4	4	21	3,50	2	2	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	64	3,2
138	1	3	3	3	3	4	4	20	3,33	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	64	3,2
139	1	4	3	4	3	3	2	19	3,17	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2	1	4	4	1	62	3,1	
140	1	3	2	4	3	4	4	20	3,33	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	60	3	
141	1	3	2	3	2	3	4	17	2,83	2	2	3	4	2	3	3	1	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	54	2,7	
142	1	3	3	3	3	3	3	18	3,00	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	57	2,85

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

143	1	3	4	4	4	4	4	23	3,83	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	68	3,4			
144	1	3	2	3	3	3	4	18	3,00	3	2	3	3	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	63	3,15		
145	1	3	2	3	3	2	3	16	2,67	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	53	2,65			
146	1	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	73	3,65		
147	2	3	3	4	3	4	2	19	3,17	4	2	3	4	3	3	2	4	4	2	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	62	3,1		
148	2	3	2	4	4	4	3	20	3,33	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	68	3,4	
149	2	3	3	4	3	3	2	18	3,00	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	65	3,25		
150	2	3	3	4	3	4	4	21	3,50	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	67	3,35		
151	2	4	4	4	4	4	2	22	3,67	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	69	3,45
152	2	3	2	3	3	2	2	15	2,50	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	51	2,55	
153	2	3	3	3	3	3	3	18	3,00	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	58	2,9		
154	2	3	2	4	4	4	3	20	3,33	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	69	3,45	
155	2	3	3	3	2	3	3	17	2,83	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	58	2,9	
156	2	3	3	3	3	3	3	18	3,00	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	56	2,8	
157	2	3	3	3	3	3	3	18	3,00	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	53	2,65	
158	2	4	3	3	3	3	3	19	3,17	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	63	3,15		
159	2	2	3	3	2	3	2	15	2,50	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	52	2,6	
160	2	2	3	3	3	3	3	17	2,83	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	56	2,8
161	2	3	2	2	2	3	2	14	2,33	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	49	2,45	
162	2	4	3	3	4	4	3	21	3,50	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	2	64	3,2		
163	2	3	3	3	3	3	3	18	3,00	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	58	2,9	
164	2	3	3	3	3	2	3	17	2,83	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	53	2,65		
165	2	4	3	3	3	3	3	19	3,17	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	60	3	
166	2	4	3	3	3	4	4	21	3,50	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	69	3,45	
167	2	3	3	3	3	3	3	18	3,00	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	57	2,85	
168	2	4	3	3	3	3	2	18	3,00	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	61	3,05		
169	2	3	3	3	2	2	3	16	2,67	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	1	3	56	2,8		
170	3	3	3	3	3	3	2	17	2,83	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	55	2,75		
171	3	4	3	3	3	3	3	19	3,17	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	61	3,05		

172	3	4	2	4	4	4	4	22	3,67	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	69	3,45	
173	3	3	3	3	3	3	3	18	3,00	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	2,95
174	3	3	3	3	3	3	3	18	3,00	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	68	3,4	
175	3	4	3	4	3	4	3	21	3,50	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	70	3,5	
176	3	2	3	3	2	2	2	14	2,33	4	3	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	53	2,65	
177	3	4	4	4	3	4	4	23	3,83	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	67	3,35	
178	3	3	3	3	3	4	4	20	3,33	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	58	2,9
179	3	3	2	3	3	3	2	16	2,67	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	51	2,55	
180	3	3	2	4	3	3	2	17	2,83	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	4	56	2,8	
181	3	4	4	4	4	4	3	23	3,83	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	69	3,45	
182	3	4	3	3	4	3	3	20	3,33	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	69	3,45	
183	3	2	2	3	2	2	2	13	2,17	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	44	2,2	
184	3	4	3	4	3	3	3	20	3,33	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	69	3,45	
185	3	3	3	4	4	3	3	20	3,33	4	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	61	3,05	
186	3	4	4	3	3	2	3	19	3,17	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	60	3	
187	3	3	3	3	3	3	3	18	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3	
188	3	4	3	3	3	4	2	19	3,17	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	65	3,25	
189	3	3	3	4	3	3	3	19	3,17	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	60	3	
190	4	3	3	3	3	3	3	18	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3	
191	4	3	3	4	4	4	4	22	3,67	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	67	3,35	
192	4	3	2	3	2	2	3	15	2,50	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	53	2,65	
193	4	4	3	3	3	3	3	19	3,17	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	62	3,1
194	4	3	3	3	3	3	3	18	3,00	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	2,95	
195	4	4	4	4	4	4	3	23	3,83	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	71	3,55
196	4	3	3	3	2	3	3	17	2,83	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	4	2	1	55	2,75	
197	4	3	3	3	3	4	2	18	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	2	3	2	2	59	2,95
198	5	4	4	4	4	4	3	23	3,83	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	75	3,75
199	5	4	4	3	3	4	4	22	3,67	3	2	4	2	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	1	2	2	60	3
200	5	3	2	3	3	3	3	17	2,83	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	61	3,05	



Lampiran III

Olah Data SPSS

A. Uji Instrumen

1. Uji reliabilitas kecenderungan pilihan nilai kenyamanan dalam karier

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	14.95	5.183	.505	.754
A2	15.16	5.267	.420	.774
A3	14.82	5.251	.485	.758
A4	15.09	4.585	.680	.708
A5	15.02	4.406	.700	.700
A6	15.06	5.248	.397	.781

2. Uji reliabilitas tipe kepribadian

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1I1	55.86	38.479	.384	.818
B1I2	55.91	37.509	.447	.815
B1I3	55.79	37.289	.538	.811
B1I4	55.97	37.708	.414	.817
B1I5	56.00	37.618	.450	.815
B2I6	55.88	38.719	.281	.823
B2I7	56.23	38.723	.233	.827
B2I8	55.92	39.386	.209	.826
B2I9	55.64	37.527	.474	.814
B2I10	55.82	39.294	.191	.828
B3I11	55.60	37.426	.472	.814
B3I12	55.67	37.288	.546	.811
B3I13	55.93	35.890	.672	.804
B3I14	55.87	35.782	.643	.805
B3I15	55.86	36.278	.589	.808
B3I16	55.90	38.080	.367	.819
B3I17	56.18	37.227	.417	.816
B4I18	55.82	37.803	.363	.819
B4I19	56.14	38.728	.269	.824
B4I20	56.39	39.294	.149	.833

B. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif Responden.

a. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

JK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	38	19.0	19.0	19.0
perempuan	162	81.0	81.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

b. Distribusi responden berdasarkan semester

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid semester 2	33	16.5	16.5	16.5
semester 4	57	28.5	28.5	45.0
semester 6	59	29.5	29.5	74.5
semester 8	41	20.5	20.5	95.0
semester 10	7	3.5	3.5	98.5
semester 12	1	.5	.5	99.0
semester 14	2	1.0	1.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

c. Distribusi responden berdasarkan usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 16-20 thn	115	57.5	57.5	57.5
21-25 thn	82	41.0	41.0	98.5
> 25 thn	3	1.5	1.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

2. Analisis Korelasi

a. Uji Asumsi

1) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		200
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28382193
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.061
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.899
Asymp. Sig. (2-tailed)		.394

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data SPSS, 2017

2) Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Nilai kenyamanan * kepribadian	Between Groups	(Combined)	1073.212	30	35.774	20.376	.000
		Linearity	1041.928	1	1041.928	593.465	.000
		Deviation from Linearity	31.283	29	1.079	.614	.939
		Within Groups	296.708	169	1.756		
		Total	1369.920	199			

3. Analisis Korelasi Pearson

Correlations

		Kecenderungan Nilai kenyamanan dalam pilihan Karier	Tipe Kepribadian
Kecenderungan Nilai kenyamanan dalam Memilih Karier	Pearson Correlation	1	.872**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	200	200
Tipe Kepribadian	Pearson Correlation	.872**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	200	200

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data SPSS, 2018.