

BAB III

DASAR TEORI

3.1 Kepribadian

Kepribadian merupakan sebuah indikator *non-intellectual*, karakteristik psikologi yang paling memberikan informasi atas individu dan sangat membantu dalam mendeskripsikan perbedaan satu individu dengan individu yang lain (Kanij et al., 2015). Kepribadian ini yang menjadi pengaruh yang kuat dalam interaksi individu dengan individu yang lain, serta adaptasi terhadap lingkungan kerja individu. *Businessdictionary* mengartikan kepribadian sebagai karakteristik mental dan emosi individu yang cukup stabil, konsisten dan unik, yang dapat dilihat pada waktu sendiri maupun pada saat individu tersebut, berinteraksi dengan individu yang lain maupun lingkungan. Sedangkan menurut kamus Merriam-Webster kepribadian adalah satu rangkaian set karakteristik yang membedakan satu individu dengan individu yang lain.

3.2 MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*)

3.2.1 Pengertian

Myers-Birggs Type Indicator (MBTI) adalah psikotes yang dirancang untuk mengukur kecerdasan individu, bakat dan tipe kepribadian seseorang. Psikotes ini dibentuk bertujuan untuk menjelaskan teori Carl Gustav Jung yang dirasa susah untuk dimengerti, dan digunakan. Tes MBTI ini juga merupakan tes kepribadian yang paling banyak dipakai di dunia sekarang ini.

Selain itu, tes ini juga sering digunakan beberapa perusahaan untuk mengetahui kepribadian karyawan perusahaan agar dapat ditempatkan pada bidang-bidang yang membuat potensi karyawan meningkat.

3.2.2 Skala kecenderungan MBTI

MBTI® mencoba untuk menjelaskan psikologis seseorang dalam 4 psikologis utama yang diidentifikasi dari teori Carl Gustav Jung (The Myers & Briggs Foundation, 2015):

- a. *Extraversion (E) - Introversion (I)*: Tipe ini erat kaitannya dengan pilihan dunia yang disukai oleh seseorang. Apakah seseorang lebih suka atas dunianya sendiri atau lebih terbuka akan kehidupan yang lain.
- b. *Sensing (S) - Intuition (N)*: Tipe ini erat kaitannya dengan pemrosesan informasi yang didapat. Apakah seseorang lebih memilih untuk fokus pada informasi dasar yang didapat atau mengimpresasikan dan memberikan makna terlebih dahulu pada informasi yang didapat.
- c. *Thinking (T) - Feeling (F)*: Tipe ini erat kaitannya dengan keputusan yang diambil, Apakah seseorang lebih memilih untuk berpikiran logis atau memilih untuk melihat kondisi sekitar terlebih dahulu.
- d. *Judgement (J) - Perception (P)*: Tipe ini erat kaitannya dengan fleksibilitas pola hidup, pada saat seseorang menghadapi dunia luar apakah seseorang lebih memilih untuk memutuskan sesuatu

atau bersifat terbuka atas informasi baru yang ada dan pilihan-pilihan yang ada.

Kepribadian seseorang akan terbentuk setelah seseorang memutuskan untuk memilih satu tipe dari masing-masing kategori yang ada sehingga menciptakan 4 kombinasi huruf yang melambangkan kepribadian tertentu, sebagai contoh ISTJ, ISFJ.

3.2.3 Kombinasi MBTI

Berikut merupakan 16 tipe kepribadian MBTI (The Myers & Briggs Foundation, 2015):



Gambar 3.1 Enam Belas Kombinasi MBTI

- a. ISTJ: tenang, serius, mendapatkan kesuksesan dengan ketelitian, dapat diandalkan. *practical*, mementingkan fakta, realistis, dan bertanggung jawab. Memutuskan segala sesuatu secara logis. Disiplin dalam mengatur dan mengorganisasikan pekerjaan mereka, tatanan rumah mereka dan hidup mereka agar tertata.
- b. ISFJ: tenang, ramah, bertanggung jawab, dan teliti . Berkomitmen dan mantap dalam memenuhi kewajibannya . Menyeluruh, telaten, dan akurat. Loyal, perhatian, mudah menyadari dan ingat kepada seseorang yang terpenting bagi mereka, peduli akan perasaan orang lain. Berusaha untuk menciptakan lingkungan yang tertib dan harmonis di tempat kerja maupun di rumah .
- c. INFJ: teliti dan sangat memegang teguh nilai-nilai yang dipercaya oleh perusahaan. Memiliki pandangan yang jelas dan mengorganisasikan pandangan tersebut dengan baik. Ingin mengerti apa yang memotivasi seseorang dan ingin memotivasi orang tersebut.
- d. INTJ: memiliki pemikiran yang unik, handal dalam pengekseskusan ide, agar ide yang dimiliki dapat terealisasi. Cepat dalam melihat pola dalam suatu kejadian dan memberikan arti atas kejadian tersebut. Independen, dan memiliki standard yang tinggi atas kompetensi dan performa untuk diri sendiri maupun orang lain.
- e. ISTP: toleran dan fleksibel, cukup mengamati sesuatu sampai masalah muncul, kemudian bertindak cepat untuk menemukan

solusi yang terbaik. Menganalisis sesuatu agar dapat berjalan dengan lancar agar dapat menyelesaikan masalah secara keseluruhan. Tertarik pada sebab dan akibat, mengatur fakta-fakta dengan menggunakan prinsip-prinsip logis, menitik beratkan pada efisiensi.

f. ISFP: tenang, ramah, sensitif, dan baik. Menikmati segala sesuatu yang terjadi sekarang ini. Ingin memiliki ruang mereka sendiri dan bekerja dalam kerangka waktu mereka sendiri. Loyal dan berkomitmen pada apa yang mereka percaya dan untuk orang-orang yang penting bagi mereka. Tidak suka perbedaan pendapat dan konflik, tidak memaksakan pendapat atau nilai-nilai mereka pada orang lain.

g. INFP: berpikiran ideal, loyal dengan kepercayaan yang mereka anut dan kepada orang yang penting bagi mereka. Ingin memiliki kehidupan yang sesuai dengan kepercayaan yang dianut. Keingintahuan tinggi, cepat dalam melihat kesempatan. Suka berempati kepada seseorang dan menolong mereka dalam mencapai kebutuhan. Mudah adaptasi, fleksibel dan biasanya mudah terancam dengan nilai-nilai yang bertentangan dengan nilai yang dianut.

h. INTP: mencari penjelasan yang jelas atas segala hal yang berhubungan dengan minat mereka. Teoritik, abstrak dan lebih tertarik dengan menggali ide dari pada bersosialisasi dengan

sekitar. Pendiam, fleksibel dan mudah adaptasi. Memiliki kemampuan yang tidak biasa dalam memecahkan suatu masalah. Cocok menjadi analitik yang kritis.

- i. ESTP: fleksibel dan toleran. Teori dan penjelasan akan membuat bosan bagi kepribadian ini. Spontan, pragmatis dan menikmati apa yang mereka rasakan pada saat ini.
- j. ESFP: bersahabat, spontan, mudah beradaptasi dengan orang baru pada lingkungan yang berbeda. Sangat menikmati bekerja dengan orang lain, dan mencapai suatu hal bersama-sama. Tipe kepribadian ini suka membuat pekerjaan menjadi suatu yang menyenangkan.
- k. ENFP: imaginative, selalu melihat kehidupan penuh dengan kemungkinan. Dapat menemukan hubungan antara suatu kejadian dengan suatu informasi dengan cepat. Spontan dan fleksible. Mudah memberikan apresiasi dan dukungan pada orang lain.
- l. ENTP: cerdas dan blak-blakan. Bersemangat dalam memecahkan masalah yang susah dan masalah yang menantang bagi mereka. Tidak suka akan rutinitas. Selalu membentuk suatu model konseptual dan menganalisis konsep tersebut secara detail dan strategis. Baik dalam menilai seseorang.
- m. ESTJ: praktisi, realistis, melakukan sesuatu berdasarkan fakta. Pengambilan keputusan yang baikm cepat beradaptasi dengan keputusan yang telah diambil. Mengorganisasikan proyek dan

orang dengan baik agar proyek berjalan dengan baik. Fokus terhadap hasil yang paling efisien. Fokus pada hal detail. Memiliki level standard pola berpikir, dan memaksa yang lain untuk mengikutinya. Tipe ini suka memaksa yang lain untuk menjalankan suatu hal.

- n. ESFJ: kooperatif, teliti, berhati baik. Ingin menciptakan lingkungan yang harmonis dengan sesama. Bekerja dengan penuh tekad yang bulat. Ingin menyelesaikan tugas dengan yang lain secara benar dan tepat waktu. Peka terhadap sekitar dan ingin diakui jadi dirinya dan kontribusi yang telah dilakukan kepada yang lain.
- o. ENFJ: berempati tinggi, responsive dan bertanggung jawab. Dapa menyelaraskan emosi, kebutuhan dan motivasi dengan baik. Dapat menemukan sisi potensial dari seseorang, dan membantu orang tersebut untuk mencapainya. Loyal, memiliki respon baik dengan pujian maupun kritik seseorang. Pandai bersosialisasi, dan biasanya menginspirasi seseorang untuk berkembang.
- p. ENTJ: pengambil keputusan yang baik, baik dalam hal kepemimpinan. Dapat secara cepat menyadari prosedur yang tidak efisien. Cepat dalam membentuk suatu system kompleks yang dapat digunakan menyelesaikan permasalahan suatu organisasi. Menyukai perencanaan jangka panjang berdasarkan tujuan utama. Mudah untuk diajari, pembaca yang baik, suka membagi ilmu kepada yang lain dan suka memaksa pada saat mengutarakan ide.

3.3 Occupational Stress / stress kerja

Stress kerja adalah tekanan atau stress yang dihasilkan dari ketidakseimbangan antara permintaan yang melebihi kemampuan manusia (Gardiner & Harrington, 2005). Stress kerja diartikan sebagai reaksi yang membahayakan pada kondisi fisik dan emosional atas tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan atau kebutuhan seseorang (The National Institute for Occupational Safety and Health(NIOSH), 1999). Stress kerja ini dapat mengakibatkan kesehatan yang buruk pada seseorang. World Health Organization(WHO) mendefinisikan stress kerja sebagai respon manusia yang merepresentasikan permintaan dan tekanan yang didapat tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Dari beberapa pengertian ini, dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan kondisi yang membuat seseorang menjadi tertekan dikarenakan pekerjaan yang didapat tidak sesuai dengan kemampuan seseorang.

Stress kerja disebabkan oleh berbagai macam faktor, dikarenakan interaksi yang tidak mungkin terhindar antara manusia dengan pekerjaan, manusia dengan manusia maupun manusia dengan lingkungan kerja. Menurut WHO, penyebab stress kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu isi atau konten dan konteks suatu pekerjaan. Konten pekerjaan meliputi jumlah pekerjaan yang diberikan, tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan, jam kerja yang diterima, lingkungan pekerjaan. Sedangkan konteks pekerjaan meliputi status di tempat kerja, peran di tempat kerja, budaya di tempat kerja, dan sebagainya.

Stress kerja bukan hanya mempengaruhi kesehatan individu, akan tetapi akan mempengaruhi juga kesehatan perusahaan atau organisasi. Dampak yang dirasakan pada seseorang dapat bersifat fisik maupun psikologi. Dampak psikologi meliputi gelisah, stress, emosi yang melambangkan kesehatan mental yang buruk. Dampak fisik meliputi gangguan kekebalan tubuh, *stroke*, tekanan darah tinggi dan sebagainya. Sedangkan dampak yang dirasakan oleh perusahaan meliputi buruknya komunikasi, produktifitas perusahaan menurun, dan konflik internal antar karyawan.

3.4 POMS

POMS (*the profile of mood states*) merupakan evaluasi pribadi yang di design untuk mengukur enam dimensi pada *mood* seseorang (Ebert & Kerns, 2011). Enam dimensi tersebut antara lain: *tension-anxiety*, *depression-dejection*, *anger-hostility*, *vigor-activity*, *fatigue-inertia* dan *confusion-bewilderment*. POMS ini berbentuk kuisisioner dengan menggunakan skala likert(0 yang berarti tidak sama sekali sampai 4 yang berarti sangat) yang terdiri atas 65 pernyataan yang mendeskripsikan perasaan yang dirasakan oleh seseorang. Keuntungan dari POMS adalah mudah dalam penggunaan, ringkas, dan alat ukur ini didirancang untuk dapat menangkap sisi negatif maupun positif pada emosi yang dirasakan oleh seseorang.

Terdapat tiga jenis POMS (Hogrefe, 2015), antara lain:

- a. POMS *Standard* merupakan bentuk asli dari POMS. Jenis ini menyediakan penjelasan yang sangat jelas pada masing-masing dimensi. Terdapat 65 pertanyaan pada jenis POMS ini.
- b. POMS *Brief* merupakan versi pendek dari POMS *Standard*. Jenis ini sering disebut dengan POMS-SF(*Short-Form*). Terdiri atas 37 pertanyaan. Jenis ini sangat ideal digunakan apabila waktu yang tersedia cukup terbatas.
- c. POMS *Bipolar* merupakan bentuk terbaru dari POMS. Jenis ini lebih mengukur suasana hati dan perasaan dalam kondisi klinis dari pada non klinis. Hal ini dapat digunakan untuk menentukan status kejiwaan untuk kebutuhan terapi mental.

3.5 Ergonomi/Human Factor

Ergonomi merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana merancang *equipment* maupun *device* yang sesuai dengan tubuh, pergerakan dan kemampuan manusia (Zaman et al., 2012). Ergonomi adalah ilmu yang mempelajari manusia, bagaimana mereka mengoperasikan peralatan pada aktivitas yang dikerjakan di rumah, pabrik, atau pekerjaan pemerintahan, agar dapat merancang segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut tepat untuk digunakan oleh manusia, dengan tujuan membuat pekerjaan atau peralatan bersifat aman sehat bagi manusia (Landry & Letho, 2013). Sedangkan ergonomi menurut *International Ergonomic Association* (International Ergonomics Association (IEA), 2000) adalah sebagai berikut:

“Ergonomics (or human factors) is the scientific discipline concerned with the understanding of interactions among humans and other elements of a system, and the profession that applies theory, principles, data and methods to design in order to optimize human well-being and overall system performance.”

Dari beberapa pengertian ergonomi yang ada, dapat disimpulkan bahwa ergonomi merupakan ilmu yang mempelajari hubungan antara sistem atau peralatan dengan manusia, sehingga dapat merancang sistem atau peralatan dengan memerhatikan kondisi manusia yang menggunakan agar dapat mengoptimalkan kinerja manusia.

Dan Menurut *International Ergonomic Association* (International Ergonomics Association (IEA), 2000), ergonomi terbagi atas tiga *domain* spesialisasi, antara lain:

a. Physical Ergonomic

Jenis ergonomi ini terkait dengan fungsi fisik yang dimiliki oleh manusia seperti *anatomic*, *anthropometric* dan biomekanika manusia, sebagai contoh: *working postures*, *material handling*, *musculoskeletal disorder*, *workplace layout*.

b. Cognitive Ergonomic

Jenis ergonomi ini terkait dengan mental proses yang dimiliki oleh manusia seperti persepsi, ingatan, *reasoning*, dan *motor response*, sebagai contoh *mental workload*, *decision-making*, interaksi manusia dan komputer.

c. *Organizational Ergonomic*

Jenis ergonomi ini terkait dengan sistem organisasi seseorang, seperti struktur organisasi, kondisi komunikasi yang ada di organisasi, peraturan dan sebagainya yang berhubungan langsung dengan organisasi manusia itu berada.

3.6 Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik merupakan faktor dasar dalam ilmu ergonomi. Sebelum membuat *device* atau *equipment* yang sesuai dengan pergerakan manusia, terlebih dahulu harus dipastikan bahwa lingkungan fisik atau lingkungan kerja yang akan digunakan telah aman, nyaman dan kondusif untuk melakukan sebuah aktifitas (Landry & Letho, 2013). Berikut merupakan sebagian beberapa faktor atau variabel yang termasuk dalam lingkungan fisik (Landry & Letho, 2013):

- a. Kebersihan: lingkungan yang kotor dapat menimbulkan dampak buruk pada kesehatan karyawan, terjadi sebuah kecelakaan dan penurunan atas moral karyawan. Sebagai contoh:
 - a. Seseorang dapat tergelincir apabila terdapat cairan atau powder yang tersebar di lantai.
 - b. Kemungkinan seseorang akan terkena iritasi dan alergi menjadi bertambah.
 - c. Kotor pada dinding, *furniture*, langit-langit akan mempengaruhi pencahayaan suatu ruangan.

- b. **Pencahayaan:** pencahayaan yang buruk dapat mempengaruhi langsung seseorang dalam melaksanakan tugasnya, karena mata tidak dapat melihat dengan jelas. Pencahayaan yang buruk juga dapat membuat seseorang salah menafsirkan sesuatu atau salah melakukan sesuatu yang artinya dapat menurunkan kinerja dari seseorang tersebut. Oleh karena itu, pencahayaan merupakan salah satu faktor yang penting karena berhubungan langsung dengan salah satu indra manusia, yaitu mata.
- c. **Kebisingan/kegaduhan:** faktor ini penting karena faktor ini dapat menyebabkan dampak buruk bagi kesehatan antara lain insomnia atau susah tidur dan stress berkepanjangan. Selain itu, dampak buruk yang bersifat sementara adalah kehilangan pendengaran sementara.
- d. **Suhu atau temperature:** suhu dapat sangat mempengaruhi kinerja seseorang, apabila seseorang merasakan panas maka seseorang tidak dapat bekerja secara optimal. Begitu juga dengan kondisi dingin yang mungkin dapat mengakibatkan gangguan kesehatan pada seseorang. Permasalahan inti dari faktor ini adalah bagaimana menciptakan suatu lingkungan yang dapat diterima oleh kondisi normal tubuh manusia.