

Hubungan Tipe Kepribadian dan Budaya Organisasi dengan Kesejahteraan Subjektif Pegawai

Ghali Hadafi¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *This research aims to determine the relationship of personality type and organizational culture toward subjective well-being to employee of sub district office in Samarinda City. Analysis of data was obtained from 61 samples of employee that selected by quota sampling technique. Data collection method that used in this research is organizational culture scale, subjective well-being scale and DISC Personality test. Collected data analyzed by Kruskal Wallis test, Kendall Tau test and Main Whitney U test with help of Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 20.0 for windows. Research result with level of confidence 95% showed that: (1) there is a significant correlation between personality type and subjective well-being obtained result of calculated Chi Square > table Chi Square (45.930 > 7.815) and sig 0.000 ($p < 0.050$); (2) There is not significant correlation between organizational culture and subjective well-being and obtained score is 0.701 ($p > 0.050$) and R score is 0.036 (3.6 percents); and (3) There is not differentiation well-being from people with D and I personality type with $p = 0.883$ ($p > 0.050$), there is not differentiation well-being from people with S and C personality type with $p = 0.146$ ($p > 0.050$).*

Keywords: *personality type, organizational culture, subjective well-being.*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan tipe kepribadian dan budaya organisasi terhadap kesejahteraan subyektif terhadap karyawan kantor kecamatan di Kota Samarinda. Analisis data diperoleh dari 61 sampel karyawan yang dipilih dengan teknik quota sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala budaya organisasi, skala kesejahteraan subyektif dan tes kepribadian DISC. Data yang terkumpul dianalisis dengan uji *Kruskal Wallis*, uji *Kendall Tau*, dan tes *Main Whitney U* dengan bantuan *Statistical Package of Social Science (SPSS) 20.0 for windows*. Hasil penelitian dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa: (1) terdapat hubungan yang signifikan antara tipe kepribadian dan kesejahteraan subjektif yang diperoleh dari hasil perhitungan *Chi Square* > tabel *Chi Square* (45,930 > 7,815) dan sig 0,000 ($p < 0,050$); (2) Tidak ada korelasi yang signifikan antara budaya organisasi dan kesejahteraan subyektif dan skor yang diperoleh adalah 0,701 ($p > 0,050$) dan skor R adalah 0,036 (3,6 persen); dan (3) Tidak ada perbedaan kesejahteraan dari orang dengan D dan tipe kepribadian I dengan $p = 0,883$ ($p > 0,050$), tidak ada perbedaan kesejahteraan dari orang dengan tipe kepribadian S dan C dengan $p = 0,146$ ($p > 0,050$).

Kata kunci: tipe kepribadian, budaya organisasi, kesejahteraan subjektif.

¹ Email: ghali_hadafi@yahoo.com

PENDAHULUAN

Manusia selalu menginginkan kehidupan yang ideal untuk dijalani. Secara umum kehidupan yang ideal memiliki porsi yang seimbang antara hal yang dimiliki, dikerjakan dan diharapkan oleh seseorang. Sejak awal peradaban manusia, kehidupan yang bahagia merupakan tujuan yang hakiki. Aristoteles (dalam Hanggoro, 2015) bahkan menjelaskan kehidupan yang bahagia merupakan tujuan utama dari eksistensi manusia. Muara dari kehidupan yang ideal adalah kebahagiaan atau kesejahteraan. Kesejahteraan memang tujuan setiap orang, namun kesejahteraan merupakan konsep yang individual, artinya konsep sejahtera bagi seseorang belum tentu sama dengan konsep sejahtera yang dimiliki orang lain, dapat dikatakan kesejahteraan merupakan hal yang subjektif. Kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) dimiliki oleh setiap orang tidak terkecuali oleh karyawan perusahaan atau pegawai pemerintahan. Dalam penelitian ini peneliti tertarik membuat kajian mengenai kesejahteraan subjektif pada pegawai di organisasi sektor publik atau birokrasi pemerintah, karena paradigma sebagian masyarakat Indonesia memandang bekerja di sektor pemerintahan merupakan pintu untuk meraih kesejahteraan karena mendapat tunjangan kesehatan, uang pensiun, perumahan murah, jam kerja yang tetap dan lain sebagainya.

Opini tersebut peneliti dapatkan dari Bapak berinisial H seorang wiraswasta yang memiliki istri seorang PNS. Namun, sebagian masyarakat juga berpendapat bahwa bekerja di sektor pemerintah sebagai PNS maupun pegawai honorer tidak akan membuat seseorang memiliki materi yang berlimpah atau dapat dikatakan tidak lebih baik dari bekerja di sektor swasta, opini tersebut peneliti dapatkan dari seorang mahasiswa Universitas Negeri di Samarinda berinisial EF.

Berbeda dengan pendapat seorang karyawan swasta berinisial NK yang berpendapat bahwa kesejahteraan pegawai pemerintahan bergantung kepada golongan, tanggungan keluarga, jenis pekerjaan serta biaya hidup di daerah tempat tinggal. Sejalan dengan pernyataan sebelumnya seorang pegawai dinas pemerintah berinisial AJ berpendapat bahwa kesejahteraan seorang pegawai pemerintah bergantung pada jabatan, pangkat, lingkungan kerja dan juga perilaku pegawai itu sendiri bagaimana mengelola pendapatannya dan juga menyikapi kehidupan seperti bersyukur. Dapat disimpulkan bahwa masyarakat kota Samarinda lebih banyak

memandang kesejahteraan dari sudut pandang materi.

Guna mendapatkan gambaran fenomena dengan lebih jelas peneliti melakukan wawancara langsung terhadap beberapa pegawai pemerintahan dengan jabatan, pangkat dan posisi yang berbeda namun di tempat kerja yang sama, yaitu Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda. Berdasarkan hasil wawancara penulis bersama subjek bernama SN yang berstatus sebagai Camat di Kecamatan Sungai Kunjang mengungkapkan bahwa setidaknya yang menjadi parameter kesejahteraan pegawai adalah pendapatan dan kebahagiaan rumah tangga, pendapatan pegawai akan meningkat sesuai dengan usaha dan prestasi kerja pegawai yang bersangkutan sedangkan kebahagiaan berumah tangga merupakan konsep yang berbeda-beda untuk setiap orang, namun beliau sendiri menetapkan bahwa secara subjektif akan merasa bahagia apabila sandang, pangan dan papan sudah terpenuhi maka diri subjek sudah merasa bahagia.

Hal senada juga diungkapkan oleh subjek H seorang pegawai di Kecamatan Sungai Kunjang dengan posisi staf bagian umum yang mengungkapkan bahwa pada dasarnya setiap pegawai pemerintahan bisa merasa sejahtera maupun tidak sejahtera bergantung kepada persepsi pegawai tersebut. Terdapat pegawai yang menerima pendapatannya dengan penuh rasa syukur dan dibarengi dengan gaya hidup sewajarnya maka pegawai tersebut akan merasa sejahtera, lain halnya dengan beberapa pegawai yang memiliki pendapatan tergolong tinggi namun dengan gaya hidup yang cenderung hedonis maka akan selalu merasa kurang dan pada mendorong mereka untuk melakukan hal-hal yang tidak dibenarkan secara normatif, kode etik dan juga secara hukum. Selain hal tersebut, berdasarkan pengalaman H, kesejahteraan pegawai berkaitan dengan dinamika pekerjaan, terkadang minimnya fasilitas, keadilan organisasi, etos kerja rekan kerja, dan hal-hal yang secara umum berkaitan dengan budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kesejahteraan pegawai dari ruang lingkup pekerjaan.

Penelitian dengan tema serupa pernah dilakukan oleh Hanggoro (2015) yang meneliti kesejahteraan subjektif pada biarawati di kota Yogyakarta, penelitian tersebut meneliti secara deskriptif 41 biarawati yang menunjukkan hasil bahwa lamanya hidup membiara membuat biarawati semakin merasakan kesejahteraan. Pavot dan Diener (dalam Mujamiasih, 2013) mengatakan bahwa watak dan sifat termasuk dalam faktor-faktor yang

mempengaruhi kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*). Sifat dan Watak berkaitan dengan kepribadian seseorang, oleh karena itu penulis berasumsi bahwa tipe kepribadian seseorang berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif.

Pavot dan Diener (dalam Mujamiasih, 2013) kembali mengungkapkan bahwa hubungan sosial dan pengaruh sosial budaya juga merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*). Dalam dunia kerja seseorang tidak mungkin terlepas dari hubungan sosial dengan rekan kerja serta pengaruh sosial budaya tempat dia bekerja. Hal tersebut berkaitan dengan budaya organisasi karena sejalan dengan pernyataan McShane dan Glinov (2005) bahwa salah satu dimensi budaya organisasi adalah dimensi hubungan dimana budaya ini mempertimbangkan komunikasi terbuka, keadilan, kerja tim, dan pembagian bagian-bagian penting dalam kehidupan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin mengkaji dan menjadikan bahan analisis dengan membuat penelitian untuk mengetahui pengaruh tipe kepribadian dan budaya organisasi terhadap kesejahteraan subjektif pada pegawai di kantor kecamatan di kota Samarinda.

TINJAUAN PUSTAKA

Kesejahteraan Subjektif

Diener, McGilivray dan Clarke (dalam Conceição dan Bandura, 2008) menjelaskan bahwa kesejahteraan subjektif adalah evaluasi multi dimensi kehidupan dari seseorang, pengalaman riil seseorang secara langsung, yang menunjukkan evaluasi individu terhadap berbagai peristiwa dalam hidup yang memberikan dampak positif, negatif, kepuasan hidup, dan kebahagiaan. Individu dengan level kesejahteraan subjektif yang tinggi, pada umumnya memiliki sejumlah kualitas yang mengagumkan. Individu ini akan lebih mampu mengontrol emosinya dan menghadapi berbagai peristiwa dalam hidup dengan lebih baik. Sedangkan individu dengan kesejahteraan subjektif yang rendah, memandang rendah hidupnya dan menganggap peristiwa yang terjadi sebagai hal yang tidak menyenangkan dan oleh sebab itu timbul emosi yang tidak menyenangkan seperti kecemasan, depresi dan kemarahan (Myers dan Diener dalam Nisfiannor dan Rostiana, 2004).

Hanggoro (2015) menyusun aspek-aspek kesejahteraan subjektif berdasarkan komponen kognitif yang memiliki sub aspek yaitu pendapatan, relasi dengan lingkungan sosial, pekerjaan dan

kesehatan. Sedangkan komponen afektif memiliki sub aspek yaitu keriangian, jaminan diri, perhatian, kekhawatiran, permusuhan, perasaan bersalah dan kesedihan. Kemudian menurut Pavot dan Diener (dalam Linley dan Joseph, 2004) faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif adalah perangai atau watak, sifat, karakter pribadi lain berupa optimism dan percaya diri, hubungan sosial, pendapatan, pengangguran dan pengaruh sosial atau budaya.

Tipe Kepribadian

Hall dan Lindzey (1994) menjelaskan bahwa kepribadian adalah sesuatu yang memberi tata tertib dan keharmonisan terhadap segala macam tingkah laku berbeda-beda yang dilakukan individu termasuk didalamnya usaha-usaha menyesuaikan diri yang beraneka ragam namun khas yang dilakukan oleh tiap individu. Jung (dalam Nofiar, 2005) mengidentifikasi bahwa ada dua cara yang dipergunakan orang dalam mem-*perceive* (mempersepsikan) dan men-*judge* (menilai) sesuatu, yaitu; (1) Persepsi bisa dilakukan lewat *Sensing* (merasakan), dengan menggunakan kelima indera atau lewat *Intuition* (instuisi), (2) *Judgement* (penilaian) didapatkan melalui *Thinking* (berpikir) maupun *Feeling* (merasa). Marston mengembangkan analisis perilaku dengan melakukan penelitian observasional yang luas terhadap karakteristik, kebiasaan dan respon dari ribuan orang dengan menggunakan kerangka pemikiran Jung. Dari hasil observasinya tersebut, Marston mengembangkan suatu tes perilaku untuk mengukur empat faktor kunci behavioral yang sebelumnya telah ditemukan oleh Jung. Pengembangan dari Marston tersebut membawa alat ukur kepribadian DISC menjadi alat ukur yang diakui oleh organisasi-organisasi besar.

Peneliti menentukan tipe kepribadian subjek menggunakan alat tes kepribadian DISC. Nofiar (2005) menjelaskan bahwa DISC adalah *psychometric tool* yang konsep dasarnya mengacu kepada hasil kerja. Adapun aspek aspek dalam tipe kepribadian menurut Nofiar (2015) adalah *Dominance* (D), *Influence* (I), *Steadiness* (S) dan *Compliance* (C).

Budaya Organisasi

Wirawan (2007) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang

disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi memiliki ruang lingkup yang luas dikarenakan ada berbagai macam variabel yang menentukan budaya organisasi di suatu komunitas seperti jumlah anggota, bentuk organisasi, latar belakang organisasi, fungsi organisasi dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, untuk menentukan indikator budaya organisasi yang relevan dengan penelitian ini, penulis mengambil sumber dari pedoman hukum yang dijalankan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KEMENPAN) yang tertuang di dalam Keputusan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara No. 25/KEP/M.PAN/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Aparatur Negara yang penulis kutip dari Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III tulisan Supriyadi dan Guno (2006) yang dipublikasikan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN). Adapun aspek-aspek budaya organisasi adalah: (1) Komitmen terhadap visi, misi, organisasi, tujuan, kebijakan dan perundang-undangan yang berlaku, (2) Wewenang dan tanggung jawab, (3) Keikhlasan dan kejujuran, (4) Integritas dan profesionalisme, (5) Kreativitas dan kepekaan terhadap lingkungan tugas, (6) Kepemimpinan dan keteladanan, (7) Kebersamaan dan dinamika kelompok organisasi, (8) Ketepatan dan kecepatan, (9) Rasionalitas dan emosi, (10) Keteguhan dan ketegasan, (11) Disiplin dan keteraturan kerja, (12) Keberanian dan kearifan dalam mengambil keputusan atau menangani konflik, (13) Dedikasi dan loyalitas, (14) Semangat dan motivasi, (15) Ketekunan dan kesabaran, (16) Keadilan dan keterbukaan, (17) Penguasaan IPTEK yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu data penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2008). Metode penelitian kuantitatif memiliki tujuan utama mengumpulkan data deskriptif yang mendeskripsikan objek penelitian secara rinci dan mendalam dengan maksud mengembangkan konsep atau pemahaman dari suatu gejala.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu tipe kepribadian dan budaya organisasi serta satu variabel terikat yaitu tipe kepribadian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala Likert untuk variabel budaya organisasi, skala Likert untuk variabel kesejahteraan subjektif dan alat tes kepribadian DISC. Hasil uji validitas dan reliabilitas pada skala kesejahteraan subjektif terdapat 35 butir yang sah dengan nilai alpha 0.484, skala budaya organisasi terdapat 57 butir yang sah dengan nilai alpha 0.389. Adapun perhitungan statistik dalam penelitian ini menggunakan teknik *Kendall Tau* untuk mengukur hubungan budaya organisasi dengan kesejahteraan subjektif dan teknik *Kruskal Wallis* untuk mengukur hubungan tipe kepribadian dan kesejahteraan subjektif. Kemudian untuk mengukur perbedaan antara setiap tipe kepribadian ditinjau dari tingkat kesejahteraan subjektifnya menggunakan teknik *Post Hoc: Main Whitney U*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis pada variabel kesejahteraan subjektif dengan tipe kepribadian dengan teknik *Kruskal Wallis* didapatkan hasil $p = 0.000$ ($p < 0.05$) yang berarti memiliki hubungan yang signifikan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor yang berhubungan dengan kesejahteraan subjektif adalah tipe kepribadian. Hasil penelitian di atas sejalan dengan pernyataan Pavot dan Diener (dalam Linley dan Joseph, 2004) yang mengungkapkan bahwa watak, sifat dan karakter merupakan faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif seseorang. Dorland (2007) mengungkapkan bahwa kepribadian merupakan pola khas seseorang dalam berpikir, merasakan dan berperilaku yang relatif stabil dan dapat diperkirakan.

Pegawai pemerintahan khususnya dalam penelitian ini adalah pegawai pemerintahan di kantor Kecamatan Sambutan, Samarinda Ulu, Samarinda Seberang dan Samarinda Kota sejatinya merupakan individu yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan fisiologisnya. Hal tersebut peneliti sesuaikan dengan pernyataan Fatah (dalam Wirawan, 2007) yaitu hakikat bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan, yang dipandang sebagai penggerak atau motivasi tertentu, kebutuhan dipandang sebagai penggerak atau pembangkit perilaku. Dapat disimpulkan bahwa penggerak utama pekerja adalah kebutuhan untuk memenuhi aspek psikologis dan fisiologis. Apabila semua kebutuhan tersebut dirasa

sudah terpenuhi bagi pekerja maka mereka dapat dikatakan telah sejahtera.

Pegawai yang berintegritas menjalankan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan optimal. Namun sebagai manusia, pekerja juga mengharapkan imbal balik yang positif dari apa yang dikerjakannya, semisal upah yang layak, wadah bersosialisasi, jaminan kesehatan dan sebagainya yang dalam penelitian ini menjadi indikator-indikator untuk kesejahteraan subjektif. Meskipun ukuran sejahtera bagi setiap pegawai bersifat subjektif namun dengan mendapatkan porsi yang seimbang antara pekerjaan yang dilaksanakan dan imbal balik yang positif yang diperoleh akan meningkatkan kesejahteraan bagi pegawai secara keseluruhan.

Hasil uji *Post Hoc* pada variabel kesejahteraan subjektif dengan tipe kepribadian dengan teknik *Main Whitney U* didapatkan hasil bahwa tipe kepribadian yang memiliki kategori kecenderungan kesejahteraan subjektif lebih tinggi adalah D (*Dominance*) dan I (*Influence*), kemudian tipe kepribadian yang memiliki kategori kecenderungan memiliki kesejahteraan subjektif lebih rendah adalah S (*Steadiness*) dan C (*Compliance*). Semua tipe kepribadian memiliki perbedaan signifikan dengan tipe kepribadian lain kecuali tipe kepribadian D dengan I dan tipe kepribadian S dengan C. Lebih detail, berikut hasil perbandingan setiap dua tipe kepribadian:

1. Analisa tipe kepribadian D dan I, sig 0.883 (> 0.050) ; tidak ada perbedaan orang yang memiliki tipe kepribadian *Dominance* (D) suka mengendalikan lingkungan mereka, serta menggerakkan orang-orang disekitar mereka. Hal tersebut sejalan dengan orang dengan tipe kepribadian *Influence* (I) yang sangat menghargai hubungan sosial dan menikmatinya. Orang-orang model ini adalah mereka yang suka bergaul dengan orang lain, ekstrovert dan senang berada pada lingkaran pertemanan yang luas. Mereka tidak suka menyelesaikan sesuatu atau bekerja sendirian, lebih suka dengan tuntutan jabatan berhubungan dan bekerja dengan orang-orang dari pada sendirian. Jadi, orang dengan tipe kepribadian D dan I sama-sama cenderung suka menjalin hubungan sosial dengan orang lain baik itu untuk memimpin mereka dalam mencapai suatu tujuan, sebatas bersosialisasi atau mengerjakan pekerjaan bersama
2. Analisa tipe kepribadian D dan S, sig 0.000 (< 0.050); ada perbedaan orang yang memiliki tipe kepribadian *Dominance* (D) cenderung suka

mengendalikan lingkungan mereka, serta menggerakkan orang-orang disekitar mereka dan senang mengambil peranan penting. Hal tersebut berbeda dengan tipe kepribadian *Steadiness* (S) yang lebih suka melakukan sesuatu secara sistematis, teratur dan bertahap, cenderung menyukai sesuatu yang berjalan dengan konsisten, kurang menyukai perubahan yang radikal dan bersifat mendadak, juga cenderung terpaku pada sistem yang sudah berjalan, dan karena itu kurang terdorong untuk melakukan inovasi yang bersifat radikal terlebih jika harus menggerakkan suatu kelompok untuk berubah atau menjaga budaya agar tetap bertahan.

3. Analisa tipe kepribadian D dan C, sig 0.000 (< 0.050); ada perbedaan tipe kepribadian *Dominance* (D) mempunyai kecenderungan untuk bersikap aktif dalam hal menangani masalah, tidak bertele-tele, *problem solver* dan memimpin dalam berbagai hal. Hal tersebut berbeda dengan orang dengan tipe kepribadian *Compliance* (C) yang cenderung lebih suka dikendalikan, berhati-hati namun juga korektif sehingga tidak akan mengambil peran sebagai pemimpin namun lebih suka menjadi kritikus.
4. Analisa tipe kepribadian I dan S, sig 0.000 (< 0.050); ada perbedaan orang dengan tipe kepribadian *Influence* (I) cenderung lebih suka aktif berbicara, ekspresif, dan stimulatif. Hal tersebut berbeda dengan orang dengan tipe kepribadian *Steadiness* (S) yang lebih suka menjadi pasif sehingga akan lebih jarang berbicara, kemudian tipe kepribadian ini juga cenderung stabil dalam bekerja sehingga akan jarang terlihat ekspresif dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Tipe ini juga lebih reliabel atau konsisten dalam bersikap sehingga berbeda dengan tipe S yang cenderung stimulatif yang berpotensi mempengaruhi kinerja menjadi lebih baik atau lebih buruk.
5. Analisa tipe kepribadian I dan C, sig 0.000 (< 0.050); ada perbedaan orang dengan tipe kepribadian *Influence* (I) cenderung lebih suka menjaga hubungan dengan orang lain dan mudah dipengaruhi maupun mempengaruhi orang lain. Hal tersebut berbeda dengan orang dengan tipe kepribadian *Compliance* (C) yang cenderung Analitis, kritis dan korektif sehingga akan lebih frontal dalam mengungkapkan situasi yang tidak sesuai dengan panduan atau hasil analisa. Orang dengan tipe kepribadian *Compliance* (C) dapat mengorbankan hubungan kualitas hubungan

dengan orang lain demi mengedapkan sesuatu yang dianggap benar.

6. Analisa tipe kepribadian S dan C, sig 0.146 (> 0.050); tidak ada perbedaan Individu dengan tipe kepribadian *Steadiness* (S) memiliki ciri lebih suka melakukan sesuatu secara sistematis, teratur dan bertahap, cenderung menyukai sesuatu yang berjalan dengan konsisten, kurang menyukai perubahan yang radikal dan bersifat mendadak, juga cenderung terpaku pada sistem yang sudah berjalan, dan karena itu kurang terdorong untuk melakukan inovasi yang bersifat radikal. Hal tersebut sejalan dengan orang dengan tipe kepribadian *Compliance* (C) yang menekankan akurasi dan ketelitian, cenderung menyukai sesuatu yang direncanakan dengan matang dan bersifat menyeluruh. Mereka cenderung suka dengan pekerjaan yang mengacu pada prosedur dan standar operasi yang baku, pemikir kritis dan suka melakukan analisa untuk memastikan akurasi. Jadi orang dengan tipe kepribadian S dan C sama-sama membutuhkan konsistensi dalam menjalankan pekerjaan atau kehidupannya secara luas, mereka juga akan kritis pada perubahan-perubahan yang radikal atau tidak sejalan dengan sistem yang telah ditetapkan.

Berdasarkan analisa di atas maka hasil penelitian ini senada dengan pemaparan teori Jung dan Marston (dalam Nofiar, 2005). Dalam teori tersebut mengatakan bahwa tipe kepribadian D dan I berada pada orientasi yang sama yaitu *Instuition* (intuisi) artinya tipe tersebut tidak bertolak belakang perwujudannya. Dapat kita lihat secara statistik tipe D dan I juga tidak memiliki perbedaan yang signifikan dilihat dari rerata (*mean*) yang dimiliki dalam mempengaruhi kesejahteraan subjektif. Begitu juga dengan tipe kepribadian S dan C berada pada orientasi yang sama yaitu *Sensing* (merasakan) artinya tipe tersebut tidak bertolak belakang perwujudannya. Dapat kita lihat secara statistik tipe S dan C juga tidak memiliki perbedaan yang signifikan dilihat dari rerata (*mean*) yang dimiliki dalam mempengaruhi kesejahteraan subjektif.

Hasil uji hipotesis pada variabel kesejahteraan subjektif terhadap budaya organisasi dengan teknik *Kendall Tau* didapatkan hasil $r = 0.036$ dan $p = 0.701$ ($p > 0.05$) yang berarti hubungan sangat kecil dan tidak signifikan. Hasil penelitian di atas menjelaskan bahwa faktor budaya organisasi tidak berhubungan dengan kesejahteraan subjektif. Asumsi peneliti penyebab dari minimnya hubungan antara

budaya organisasi dengan kesejahteraan subjektif adalah karena budaya organisasi yang terbentuk di lingkungan kerja pegawai kecamatan tersebut kurang begitu dihayati, dimaknai, dan diaplikasikan dengan sempurna oleh pegawai. Padahal budaya organisasi pegawai pemerintahan tersebut didasarkan pada Keputusan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara No. 25/KEP/M.PAN/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Aparatur Negara yang mana sudah menjadi pedoman dasar pelaksanaan tugas aparatur negara dan apabila kita amati isi dari indikator budaya organisasi tersebut sudah sangat baik untuk membentuk mentalitas aparatur sipil negara yang cakap.

Peneliti kemudian kembali turun ke lapangan, pada hari Kamis tanggal 4 Januari 2017 pukul 12.48 di Kantor Kecamatan Sambutan. Peneliti mewawancarai seorang pegawai wanita berinisial NB dan menanyakan mengenai dasar dari penerapan disiplin pegawai serta budaya organisasi yang dijadikan acuan pegawai di sana. Ibu NB menyatakan bahwa Pegawai di Kecamatan Sambutan telah berusaha semaksimal mungkin menjadi pegawai pemerintahan yang disiplin, mereka berusaha menerapkan budaya malu, seperti malu untuk terlambat, tidak tegur sapa dan malu melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan norma sebagai pegawai pemerintahan. Namun mereka tidak berpedoman dengan aturan tertulis tertentu sebagai standar operasional mereka. Mereka lebih berfokus kepada sikap yang pantas di kantor dan menjalankan tugas dengan sebaik mungkin sebagai standar pelayanan yang baik kepada masyarakat. Ketika peneliti bertanya mengenai Keputusan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara No. 25/KEP/M.PAN/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Aparatur Negara Ibu NB mengungkapkan bahwa beliau pernah mendengar atau membaca tentang Undang-Undang itu namun hal tersebut sudah lama sekali. Ketika peneliti menanyakan tentang kesejahteraan pegawai Ibu NB mengatakan bahwa beliau merasa sudah cukup sejahtera dengan gaji yang layak, kesehatan yang terjamin, dan anak beliau mampu untuk sekolah dengan baik dan juga di akhir masa jabatan akan mendapat pensiun, selain itu lingkungan kerja beliau juga diakui cukup menyenangkan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut peneliti berkesimpulan bahwa penyebab dari budaya organisasi yang dalam penelitian ini indikatornya adalah dari Keputusan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara No. 25/KEP/M.PAN/4/2002

tentang Pedoman Pengembangan Budaya Aparatur Negara tidak memiliki hubungan dengan kesejahteraan subjektif karena para pegawai tidak menerapkan budaya organisasi dengan terpaku pada Keputusan Menteri di atas melainkan menjalankan tugas dengan sebaik mungkin dan bersikap selayaknya pegawai negeri yang baik. Peneliti menganggap hal tersebut bukanlah hal yang buruk selama tugas dan tanggung jawab pegawai dapat dijalankan sebagaimana mestinya meskipun tidak terpaku pada Keputusan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara No. 25/KEP/M.PAN/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Aparatur Negara. Peneliti menyimpulkan bahwa apabila indikator dari budaya organisasi penelitian ini lahir dari nilai-nilai yang benar-benar para pegawai ketahui secara tekstual serta dilaksanakan secara intensif maka akan ada kemungkinan memunculkan hasil korelasi antara budaya organisasi dan kesejahteraan subjektif yang signifikan.

Tinjauan dari segi teoritis terhadap tidak adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kesejahteraan subjektif peneliti ambil dari pernyataan Pavot dan Diener (dalam Linley dan Joseph, 2004) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif selain budaya organisasi adalah optimisme, kepercayaan diri, pendapatan, dan pekerjaan atau pengangguran. Artinya, masih terdapat variabel-variabel lain yang mungkin apabila diuji lebih jauh akan terbukti lebih mempengaruhi kesejahteraan subjektif dibandingkan dengan budaya organisasi. Selain itu, berdasarkan pernyataan Wright dan Bonnet (dalam Ariati, 2010) ketika seseorang menilai lingkungan kerja sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan dan penuh dengan tantangan dapat dikatakan bahwa ia merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal. Kebahagiaan di tempat kerja adalah bila seseorang merasa puas dengan pekerjaannya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan pegawai akan lebih korelatif dengan kepuasan kerja dibandingkan dengan sistem pekerjaan yang berlaku seperti budaya organisasi. Budaya organisasi belum tentu membuat pegawai merasa bahagia atau merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga hal tersebut membuat budaya organisasi tidak memiliki hubungan dengan kesejahteraan pegawai di tempat kerja. Setiap keadaan yang senantiasa berubah tanpa kita sadari membutuhkan sikap yang penuh kehati-hatian agar pengelola organisasi sesegera mungkin melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi agar

dapat terus bertahan menghadapi lajunya proses perubahan (Kusuma, Adriansyah, dan Prastika, 2013).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai bahwa ada hubungan yang signifikan antara tipe kepribadian dengan kesejahteraan subjektif pada pegawai kecamatan di kota Samarinda. Selanjutnya, Pegawai yang memiliki kesejahteraan subjektif yang lebih tinggi cenderung memiliki tipe kepribadian *Dominance* dan *Influence*. Sedangkan pegawai yang memiliki kesejahteraan subjektif yang lebih rendah cenderung memiliki tipe kepribadian *Steadiness* dan *Compliance*. Serta, Tidak ada hubungan antara budaya organisasi dengan kesejahteraan subjektif pada pegawai kecamatan di Kota Samarinda.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat peneliti berikan yaitu sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan subjektif, namun kesejahteraan subjektif masih memiliki beberapa faktor lain yang diduga mampu mempengaruhinya, yaitu sifat, karakteristik optimis, hubungan sosial, pendapatan, dan masa pengangguran. Hal tersebut dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor lain yang belum dapat diakomodir oleh penelitian ini.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengakomodir hasil-hasil keluaran lainnya dari alat tes kepribadian DISC yang belum mampu diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih komprehensif.
3. Dalam penelitian ini peneliti tidak menggunakan seluruh unit kecamatan di kota Samarinda. Hal tersebut menjadi kekurangan penelitian ini, diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mampu menyentuh semua unit atau *cluster* dari populasi penelitiannya sehingga hasil penelitian mampu merepresentasikan dengan baik keseluruhan populasi.
4. Semua unit kerja daerah diharapkan untuk meningkatkan wawasan serta pemahaman pegawainya mengenai nilai-nilai yang menjadi landasan bagaimana seharusnya budaya

organisasi dijalankan demi tercapainya tujuan organisasi. Nilai-nilai tersebut secara rinci tertuang dalam Keputusan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara No. 25/KEP/M.PAN/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Aparatur Negara.

5. Diharapkan peneliti selanjutnya mengakomodir kebutuhan akan adanya pihak supervisi dan alat tes kepribadian pendamping DISC.
6. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berdasarkan wawancara dan hasil penelitian menunjukkan kurangnya dinamika psikologis dikarenakan pekerjaan yang relatif monoton, jenjang karir stabil dan gaji yang sudah ditetapkan sesuai dengan pangkat dan golongan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menemukan subyek yang memiliki konflik batin lebih besar terkait dengan pekerjaan yang membutuhkan pengabdian, upah yang minim atau jenjang karir yang kurang menjanjikan guna mendapatkan hasil penelitian yang memiliki urgensi lebih. Dapat juga peneliti selanjutnya menggunakan metode penelitian kualitatif agar mendapatkan data yang lebih mendalam terhadap masing-masing subjek terkait dengan kesejahteraan subjektif dan pekerjaan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariati, J. (2010). Subjective well-being dan kepuasan kerja pada staff pengajar di lingkungan Fakultas Psikologi Diponegoro. *Jurnal Psikologi*, 8 (2), 117-123.
- Conceição, P., & Bandura, R. (2008). Measuring subjective wellbeing: A summary review of the literature. United nations development programme (UNDP) development studies, working paper.
- Dorland, W, A, N. (2007). *Dorland's illustrated medical dictionary*. Philadelphia: Saunders.
- Hall, C. S., & Lindzey, G. (1994). *Teori-teori psikodinamik (klinis)*. Penerbit Kanisius.
- Hanggoro, Y. (2015). *Penelitian deskriptif: Subjective well-being pada biarawati di Yogyakarta*. Universitas Sanata Dharma.(skripsi).
- Kusuma, A. R., Adriansyah, M. A., & Prastika, N. D. (2013). Pengaruh Daya Juang, Kecerdasan Emosional, dan Modal Sosial Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Persepsi Keadilan Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 2(2), 100-116.
- Linley, P. A. & Joseph, S. (2004). *Positive psychology in practice*. New Jersey: John Wiley & Sons. Inc.
- McShane, S, L., & Von Glinov, M, A. (2005). *Organizationnal behavior third edition*. New York: Graw-Hill Education.
- Mujamiasih, M. (2013). *Subjective well-being (SWB): studi indigenous pada pns dan karyawan swasta yang bersuku Jawa di pulau Jawa* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Nisfiannor, M., & Rostiana, T. P. (2004). Hubungan Antara Komitmen Beragama Dan Subjective Well-Being pada Remaja Akhir Di Universitas Tarumanagara. *Jurnal Psikologi* Vol, 2(1), 74.
- Nofiar, Y. (2005). *DISC: The leading behavioral assessment tool-mengukur perilaku kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono, P. D. (2008). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung (ID): Alfabeta.
- Supriyadi, G., & Guno, T. (2006). Budaya kerja organisasi pemerintah: Modul pendidikan dan pelatihan prajabatan golongan III. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia.
- Wirawan, N. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.