

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KERJASAMA TIM
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Suatu Studi pada PT Albasi Priangan Lestari)**

DRAF SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
mengikuti Ujian Sarjana Manajemen
pada Fakultas Ekonomi

Oleh,

RIMA NOVITASARI
NIM. 3402180366



**PROGRAM STUDI EKONOMI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GALUH
2022**

ABSTRAK

Rima Novitasari, NIM. 3402180366. “Pengaruh Kepribadian dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Suatu Studi pada PT Albasi Priangan Lestari)”. Dibawah bimbingan Ibu Elin Herlina, S.Pd., M.M. (Pembimbing I) dan Bapak Toto, S.E., M.M. (Pembimbing II).

Permasalahan yang ditemukan pada studi pendahuluan bahwa masih adanya karyawan yang kurang puas atas gaji pokok yang diberikan kepada karyawan. Masih adanya karyawan yang kurang puas terhadap peluang kenaikan gaji yang diberikan kepada setiap karyawan masih belum merasa puas. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan karyawan masih kurang. Masih adanya karyawan yang belum memiliki kemampuan optimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Masih adanya karyawan yang kurang berminat untuk berkembang lebih baik termasuk kategori kurang. Hal ini mengindikasikan rendahnya kepribadian karyawan. Kurangnya membangun kerjasama yang solid antar sesama karyawan, hal ini mengindikasikan kerjasama tim masih kurang. Kerja sama tim yang di buat, masih kurang optimal. Dengan demikian maka tujuan penelitian adalah pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari. Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari. Dan Pengaruh kepribadian dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari. Metode yang di gunakan adalah deskriptif verifikatif. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kepribadian termasuk kategori tinggi. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan karyawan. Artinya jika kepribadian dapat dikendalikan dengan baik, maka kepuasan kerja karyawan juga akan dapat terkendali. Tanggapan responden terhadap variabel kerjasama tim termasuk kategori sangat tinggi. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Artinya jika kerjasama tim tinggi, maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Kepribadian dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Artinya jika kepribadian dapat dikendalikan dan kerjasama tim tinggi, maka kepuasan kerja karyawan juga akan tinggi.

Kata Kunci: Kepribadian, Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah	7
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	11
2.1.1 Manajemen.....	11
2.1.1.1 Pengertian Manajemen	11

2.1.1.2	Fungsi Manajemen	12
2.1.1.3	Ruang Lingkup Manajemen	14
2.1.2	Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ..	14
2.1.2.2	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.3	Kepribadian.....	18
2.1.3.1	Pengertian Kepribadian.....	18
2.1.3.2	Indikator Kepribadian	20
2.1.3.3	Macam-Macam Tipe Kepribadian	20
2.1.3.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepribadian	22
2.1.4	Kerjasama Tim.....	23
2.1.4.1	Pengertian Kerjasama Tim.....	23
2.1.4.2	Kelebihan dan Kekurangan Kerjasama Tim	25
2.1.4.3	Model Keefektifan Tim.....	26
2.1.4.4	Komposisi Tim.....	28
2.1.4.5	Indikator Kerjasama Tim	28
2.1.5	Kepuasan kerja.....	30
2.1.5.1	Pengertian Kepuasan Kerja	30
2.1.5.2	Teori Kepuasan Kerja	31
2.1.5.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	32
2.1.5.4	Korelasi Kepuasan Kerja.....	33
2.1.5.5	Indikator Kepuasan Kerja	34
2.1.5.6	Meningkatkan Kepuasan Kerja	35

2.1.6 Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	36
2.2 Kerangka Pemikiran	40
2.3 Hipotesis Penelitian	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan	45
3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	46
3.2.1 Definisi Variabel.....	46
3.2.2 Operasionalisasi Variabel	48
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	49
3.3.1 Populasi.....	49
3.3.2 Sampel.....	49
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	50
3.4.1 Sumber Data.....	50
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.5 Teknik Analisis Data	53
3.6 Tempat dan Waktu Penelitian.....	61
3.6.1 Tempat Penelitian	61
3.6.2 Waktu Penelitian	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
4.1 Hasil Penelitian.....	63
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	63
4.1.1.1 Sejarah Singkat PT Albasi Priangan Lestari	63
4.1.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....	63

4.1.1.3	Visi dan Misi PT Albasi Priangan Lestari	64
4.1.2	Karakteristik Responden	65
4.1.3	Deskripsi Variabel yang Diteliti	66
4.1.3.1	Deskripsi Hasil Penelitian Tentang Kepribadian Karyawan PT Albasi Priangan Lestari	66
4.1.3.2	Deskripsi Hasil Penelitian Tentang Kerjasama tim Karyawan PT Albasi Priangan Lestari	78
4.1.3.3	Deskripsi Hasil Penelitian Tentang Kepuasan kerja karyawan PT Albasi Priangan Lestari.....	89
4.1.4	Pembuktian Hipotesis.....	100
4.1.4.1	Pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari	100
4.1.4.2	Pengaruh kerjasama tim terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari	107
4.1.4.3	Pengaruh Kepribadian dan Kerjasama tim terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari.....	113
4.2	Pembahasan.....	120
4.2.1	Analisis pengaruh Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari	120
4.2.2	Analisis pengaruh kerjasama tim terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari	122
4.2.3	Analisis Pengaruh Kepribadian dan Kerjasama tim terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari.....	123
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		126
5.1	Simpulan.....	126
5.2	Saran.....	126
DAFTAR PUSTAKA		128

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Pra Survey tentang Kepuasan Kerja Karyawan PT Albasi Priangan Lestari	4
Tabel 1.2	Hasil Pra Survey tentang kepribadian Karyawan PT Albasi Priangan Lestari	5
Tabel 1.3	Hasil Pra Survey tentang Kerjasama Tim PT Albasi Priangan Lestari	6
Tabel 2.1	Hasil Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel.....	47
Tabel 3.2	Populasi Penelitian	48
Tabel 3.3	Sampel Penelitian.....	49
Tabel 3.4	Kategori Jawaban dan Cara Pemberian Skor Angket	52
Tabel 3.5	Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap Koefisien Korelasi	53
Tabel 3.6	Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap Koefisien Korelasi	55
Tabel 3.7	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	60
Tabel 3.8	Jadwal Kegiatan Penelitian	61
Tabel 4.1.	Jenis Kelamin Responden	65
Tabel 4.2.	Tingkat Pendidikan	65
Tabel 4.3.	Masa Kerja	66
Tabel 4.4.	Pedoman Interpretasi.....	67
Tabel 4.5.	Karyawan PT Albasi Priangan Lestari memiliki kemampuan dalam mengolah kayu menjadi bahan setengah jadi	67
Tabel 4.6.	Karyawan PT Albasi Priangan Lestari memiliki kemampuan dalam mengolah bahan setengah jadi menjadi triplek	67

Tabel 4.7. Karyawan PT Albasi Priangan Lestari menerapkan nilai kebersamaan dalam melaksanakan tugasnya	69
Tabel 4.8. Karyawan PT Albasi Priangan Lestari nilai kekeluargaan dalam menyelesaikan pekerjaannya.....	70
Tabel 4.9. Karyawan PT Albasi Priangan Lestari mengedepankan sikap tanggungjawab dalam mencapai target perusahaan	71
Tabel 4.10. Karyawan PT Albasi Priangan Lestari menanamkan sikap percaya diri saat menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya.....	71
Tabel 4.11. Karyawan PT Albasi Priangan Lestari bersikap positif dalam menyelesaikan setiap tugas yang di bebaskan kepadanya.....	72
Tabel 4.12. Karyawan PT Albasi Priangan Lestari memiliki minat yang tinggi dalam mencapai kinerja di perusahaannya.....	73
Tabel 4.13. Karyawan PT Albasi Priangan Lestari memiliki minat yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.....	74
Tabel 4.14. Karyawan PT Albasi Priangan Lestari memiliki minat yang tinggi untuk memajukan perusahaannya	74
Tabel 4.15. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Kepribadian	75
Tabel 4.16. Interpretasi Mengenai Kepribadian.....	77
Tabel 4.17. Pedoman Interpretasi.....	78
Tabel 4.18. Karyawan PT Albasi Priangan Lestari bekerjasama memenuhi target perusahaan.....	79
Tabel 4.19. Karyawan PT Albasi Priangan Lestari menjalin kerjasama yang solid dengan sesama karyawan	80
Tabel 4.20. Karyawan PT Albasi Priangan Lestari melakukan koordinasi dengan atasannya dalam setiap pemenuhan target perusahaan.....	80
Tabel 4.21. Karyawan PT Albasi Priangan Lestari melakukan koordinasi dengan sesama karyawan lainnya untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.....	81
Tabel 4.22. Karyawan PT Albasi Priangan Lestari melakukan komunikasi secara vertikal dengan atasannya	82

Tabel 4.23. Karyawan PT Albasi Priangan Lestari melakukan komunikasi secara horizontal dengan sesama aryawannya	83
Tabel 4.24. Karyawan PT Albasi Priangan Lestari sama sama menciptakan suasana kerja yang nyaman	84
Tabel 4.25. Karyawan PT Albasi Priangan Lestari menjaga situasi kerja yang aman	84
Tabel 4.26. Karyawan PT Albasi Priangan Lestari menyelesaikan permasalahan dengan musyawarah	85
Tabel 4.27. Karyawan PT Albasi Priangan Lestari mampu memecahkan masalah baik internal maupun eksternal perusahaan dengan baik	86
Tabel 4.28. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Kerjasama tim	87
Tabel 4.29. Interpretasi Mengenai Kerjasama Tim	88
Tabel 4.30. Pedoman Interpretasi	90
Tabel 4.31. Karyawan PT Albasi Priangan Lestari merasa puas akan gaji pokok yang diterimanya	90
Tabel 4.32. Karyawan PT Albasi Priangan Lestari menerima gaji untuk memenuhi kebutuhannya	91
Tabel 4.33. Karyawan PT Albasi Priangan Lestari merasa puas dengan adanya peluang kenaikan gaji yang dapat ditempuhnya	92
Tabel 4.34. Karyawan PT Albasi Priangan Lestari merasa puas dengan adanya perolehan pendapatan lain selain gaji	93
Tabel 4.35. Karyawan PT Albasi Priangan Lestari merasa puas dengan penghargaan berupa reward atas kinerjanya	93
Tabel 4.36. Karyawan PT Albasi Priangan Lestari merasa puas atas pengakuan perusahaan terhadap kinerjanya	94
Tabel 4.37. Karyawan PT Albasi Priangan Lestari merasa puas dengan adanya pemberian insentif yang diberikan perusahaan atas kinerja yang di perolehnya	95
Tabel 4.38. Karyawan PT Albasi Priangan Lestari merasa puas dengan adanya kesempatan untuk promosi jabatan	96

Tabel 4.39. Karyawan PT Albasi Priangan Lestari merasa puas dengan adanya promosi jabatan yang ditempuh melalui prestasinya.....	97
Tabel 4.40. Karyawan PT Albasi Priangan Lestari merasa puas dengan adanya promosi jabatan yang di tempuh karena masa kerjanya ...	97
Tabel 4.41. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Kepuasan kerja Karyawan	98
Tabel 4.42. Interpretasi Mengenai Kepuasan kerja.....	100
Tabel 4.43. Bobot-Bobot untuk Perhitungan Korelasi X1 terhadap Y	101
Tabel 4.44. Bobot untuk Perhitungan Korelasi X2 terhadap Y.....	107
Tabel 4.45. Persiapan Perhitungan Korelasi Product Moment Variabel Kepribadian dan Kerjasama tim terhadap Kepuasan kerja karyawan	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Albasi Priangan Lestari	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Keterangan Bimbingan.....	132
Lampiran 2	Surat Ijin Penelitian	136
Lampiran 3	Surat Pernyataan Ijin Penelitian.....	145
Lampiran 4	Instrumen (Kuesioner) Penelitian	146
Lampiran 5	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Masing-Masing Variabel.....	147

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol, 2014. Psikologi Kepribadian (Edisi Revisi). Malang: UMM Press.
- Amir, 2017. Psikologi Perkembangan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Amirullah. 2012.: *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra
- Arikunto, Suharsimi. 2020. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan proses*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asmadi Alsa. 2014. *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif : Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Assauri. 2014. *Manajemen Pemasaran*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada
- Azisyah. Alimul Hidayat. 2014. *Pengantar Kebutuhan Dasar Manusia*. Jakarta : Salemba Medika
- Bachtiar. 2014. *Analisa Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Mahasiswa dalam Memilih Politeknik Sawunggalih Aji Purworejo*. Jurnal Dinamika Sosial Ekonomi, Vol 7 No. 1.
- Davis Keith. Newstrom, John. 2010. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Deta Vitriana Agustina (2009) Pengaruh kepribadian individu dan kerjasama tim Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. EXPRESS PRINT Yogyakarta
- Dewi, F. I., Djoenaina , V., & Melisa. 2016. Hubungan kepribadian individu dan kerjasama tim Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Jurnal manajemen, Vol. 2, No.2, (101-120)
- Effendi. Onong Uchajana. 2010.. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Jakarta: Erlangga
- Emery & Fredendall. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Eva silvani. 2017 Pengaruh kepribadian individu, motivasi dan kerjasama tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- Greenberg. 2013. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Penerbit Erlangga

- Griffin. 2003. *Customer Loyalty, Jakarta : Penerbit Erlangga*
- Griffin. 2014. *A First Look at Communication Theory.8thedition.* Boston:McGraw Hill.Bungin,
- Hasibuan. Melayu, S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara
 ----- 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara
 -----.. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara
- Hassan. 2014. *Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan.* CAPS. Yogyakarta.
- Herri Chitrada Pamungkas (2017) Hubungan Antara pola komunikasi, kerjasama tim , dan Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi Yogyakarta
- Ilham. 2011. ”*Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator (Studi Kasus : PT Pln Disjaya Dan Tangerang)*”. Abstraksi Hasil Penelitian. Binus Universiti Jakarta.Dki Jakarta.
- Imam Ghozali, 2014 *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Badan Penerbit UNDIP , Semarang.
- Koentjaraningrat. 2016. *Pengantar Ilmu administrasi.* Jakarta: PT Rineka Cipta
- Kreitner dan Kinicki. 2010 *rganizational Behavior.* New York: McGraw-Hill
- Luessier dan Achua. 2015 *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Andi
- Manulang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPF
- Muhti. 2017 *Organizational Behavior.* USA: McGraw Hill-International
- Narimawati. Umi. 2008. “*Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori Dan Aplikasi.*” Bandung: Agung Media
- Nazir. 2011. *Metodologi Penelitian* Yogyakarta: Andi
- Nurchahyo Hadi Wibowo. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akutansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis.* Vol.5, No.1, 105-110.
- Purwanto. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Kesatu. Yogyakarta: CV. Andi Offset

- Retnowati dan Haryanthi. 2010. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Departemen Front Office di Hotel Ibis Bandung Trans Studio. *Jurnal Manajemen Resort dan Leisure*. Vol.12, No.2, 48-55 Riggio. 2010
- Rivai dan Sagala. 2010 *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Robbins. *Stephen P. dan Timothy A. Judge*. 2010. *Perilaku Organisasi*. Ed.12. Jakarta: Salemba Empat
- 2012. *Perilaku Organisasi*. Ed.12. Jakarta: Salemba Empat:
- Safiansyah. 2017. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Setyarini. T. D., & Wibhowo, C. 2017. *Pengantar Psikologi Eksperimen*. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.
- Shane & Von Glinow. 2012. The Quality of Work Influence to Turnover Intention With Person-Organization Fit and Organizational Commitment as Mediator. *Journal of Economic and Management*, Vol 11, 45-47.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Subekhi dan Mohammad. 2012. ngaruh Motivasi, Gaya Kepemimpin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bina San Prima. *Jurnal Management Dan Akutansi*, 2(2), 2–18.
- Subyantoro. 2015. Pengaruh Motivasi, Kemampuan, Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. (1)1 1–9
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian kualitatif dan kuantitatif Rd*. Jakarta: Gramdia
- , 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam Belas. Jakarta: Gramdia
- Sunyoto. Munandar Ashar. 2012. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Suwatno dan D.J. Priansa. 2011 *Pengantar Manajemen*. Bandung: Gramedia
- Syarkawi. 2018 Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Grobogan. *Jurnal STIE Semarang*, 8(3), 32–46.
- Terry. George. et. al. 2010. *Dasar- dasar management*. Cetakan ke Sebelas. Jakarta: PT Bumi Aksara Triatmanto. 2017
- Umar. 2013 *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*. Jakarta: Rajawali Pers.

Van Der Vegt & Janssen. der Panne, G., Van Beers, C., & Kleinknecht, A. 2015 Success and Failure of Innovation: A Literature Review. *International Journal of Innovation Management*. Vol. (03), 309 – 338.

Winardi. 2006 *Motivasi Dalam Manajemen*”, Jakarta: PT Raja Grafindo persada,.

