

# HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP *SENSE OF HUMOR* PIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. X

Hebbi Daryansyah, Duryati

Program Studi Psikologi, Jurusan Bimbingan dan Konseling  
Fakultas Ilmu pendidikan, Universitas Negeri Padang  
email: hebbi.daryansyah@gmail.com

**Abstract:** *Relationship perception toward leader' sense of humor and employee's job satisfaction PT. X. This research aimed to measure correlation between perception about leader' sense of humor and employee's job satisfaction in PT X. Population in this research are all employees in PT X, 30 peoples and also used as samples. Data were collected by using perception about leader' sense of humor scale and job satisfaction scale. This research got correlation  $r_{xy} = 0.506$  and  $p = 0.004$  ( $p < 0.01$ ). This indicate that there is a correlation between perception about leader' sense of humor and employee's job satisfaction in PT X.*

**Keywords:** *Perception, leader' sense of humor, job satisfaction.*

**Abstrak:** Hubungan persepsi terhadap *sense of humor* pimpinan dan kepuasan kerja karyawan PT X. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan antara persepsi terhadap *sense of humor* pimpinan dan kepuasan kerja karyawan di PT X. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT X yang berjumlah 30 orang dan juga digunakan sebagai sampel. Alat pengumpulan data menggunakan skala persepsi terhadap *sense of humor* pimpinan dan skala kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendapatkan koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,506 dan  $p = 0,004$  ( $p < 0,01$ ). Hal ini membuktikan terdapat hubungan antara persepsi terhadap *sense of humor* pimpinan dan kepuasan kerja karyawan PT X.

**Kata kunci:** Persepsi, *sense of humor* pimpinan, kepuasan kerja.

## PENDAHULUAN

Globalisasi dan perubahan-perubahan ekonomi membawa dampak yang cukup besar bagi berbagai industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Persaingan yang semakin ketat baik domestik dan juga internasional menyebabkan organisasi dituntut mempunyai keunggulan produk, jasa, biaya serta sumber daya manusia untuk dapat bertahan dan mencapai sukses. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang sangat penting, karena manusia

merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam tiap proses produksi barang dan jasa. Menurut Cascio (dalam Nasution, 2009), manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam industri dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan.

Manusia adalah makhluk yang selalu berkembang. Menurut proses perkembangannya manusia pada masa dewasa dituntut untuk mulai bekerja (Santrock, 2002). Pekerjaan sebagai sarana merealisasikan diri manusia, maka manusia harus bekerja dan pekerjaan itu baiknya menggembirakan, konsekuensinya adalah pekerjaan harus memberikan manusia kepuasan tersendiri. Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan merasakan kepuasan saat menghadapi pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Menurut Davis dan Keith (dalam Ruvendi, 2005) kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Singkatnya Robbins dan Judge (2008) menyatakan kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi

menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan bekerja dengan baik sehingga secara tidak langsung juga akan meningkatkan produktivitas organisasi. Penelitian oleh Almigo (2004) dan Alfaidah (2007) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu organisasi perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

Kepuasan kerja seseorang tak hanya dipengaruhi oleh gaji yang dirasakan adil dan seberapa jauh tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab. Selain itu juga berhubungan dengan beberapa faktor lainnya seperti promosi yang dapat diperoleh, rekan kerja dan penyelia untuk mendukung pekerjaan (Munandar, 2001).

Salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah penyelia atau pimpinan (Munandar, 2001). Adalah suatu kenyataan kehidupan organisasional bahwa pimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pimpinan yang baik hendaknya mampu mendukung dan membantu pekerjaan dari karyawan

(Munandar, 2001). Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi (Yulk, 2005). Karyawan akan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap pimpinan sehingga akan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari apa yang biasa dilakukan dan diharapkan organisasi (Hughes, Ginnet, & Curphy, 2012).

Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Porter dalam Sunarsih, 2001).

Ghozali (2012) menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Bahkan baik dalam dunia politik, birokrasi, pendidikan, maupun non-bisnis lainnya, banyak yang berpendapat bahwa disamping harus memiliki sifat kerendahan hati, visioner, dan ketrampilan manajerial, seorang pimpinan haruslah memiliki kepribadian yang menarik.

Salah satu hal yang berperan dalam merakit kepribadian yang menarik adalah humor. Penggunaan humor dalam pergaulan

sosial, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain. Hill (dalam Darmansyah, 2012) menyatakan bahwa selera humor yang tinggi adalah salah satu bagian terpenting untuk merakit sebuah kepribadian yang menarik dalam berinteraksi dengan orang lain. Ketika pimpinan berada di kantor, sebenarnya mereka juga menjalin komunikasi secara sosial dengan bawahannya. Komunikasi sosial akan menjadi kering dan kaku apabila tidak diselingi dengan humor. Shapiro (dalam Darmansyah, 2012) menyatakan bahwa humor dapat mengkomunikasikan rasa suka atau tidak suka dan dapat digunakan untuk mengekspresikan perasaan positif atau negatif tentang orang lain.

Menurut Departemen Pendidikan Nasional (2008) humor adalah kemampuan merasai sesuatu yang lucu atau menyenangkan. Allport merupakan tokoh pertama yang menggunakan istilah *sense of humor* menjelaskan bahwa *sense of humor* adalah kemampuan untuk melihat diri sendiri secara objektif, merasa geli dan mampu menertawakan inferioritas, permusuhan dan keinginan yang tidak dapat diterima secara sosial pada diri sendiri (dalam Harsono, 2011). Martin (2007) mendefinisikan humor sebagai semua hal yang dikatakan atau dilakukan yang menimbulkan hal lucu dan mencoba untuk membuat orang lain tertawa, sebagaimana proses mental dalam hal membuat dan

menerima stimulus yang menyenangkan dan juga respon afektif yang juga termasuk kesenangan didalamnya.

Penelitian tentang perilaku kepemimpinan oleh Yulk dan Lepsinger (dalam Martin, 2007) menunjukkan bahwa pemimpin memerlukan keterampilan untuk membuat keputusan, mempengaruhi orang lain, memberi dan mencari informasi, serta membangun hubungan yang baik dengan orang lain. Sebagai keterampilan komunikasi yang penting, humor dapat berguna bagi pimpinan. Decker dan Rotondo (dalam Martin, 2007) memberikan contoh penggunaan humor dapat bermanfaat untuk mengajar dan memperjelas tugas kerja, membantu untuk memotivasi dan mengubah perilaku, meningkatkan kreativitas, mengatasi stress, dan membuat interaksi antara manajer dan bawahan lebih positif dan tidak tegang. Humor dapat digunakan untuk mengatasi situasi yang menekan. Terkadang terjadi konflik dalam suatu kepemimpinan organisasi, humor yang dimiliki oleh pemimpin membuat suasana yang tegang dalam berkomunikasi maupun dalam proses pengambilan keputusan dapat mencair. Hal ini senada dengan Rizzo dan rekan-rekannya (dalam Puderbaugh, 2006) menyatakan pimpinan yang menggunakan humor tampak lebih difavoritkan oleh bawahannya hal ini dikarenakan pimpinan mampu membuat lingkungan kerja menjadi menyenangkan bagi karyawan. Lebih lanjut dijelaskan

bahwa pimpinan tak selalu menggunakan humor namun jika digunakan akan menciptakan suasana lingkungan yang positif yang dapat mengurangi stress, membangun hubungan yang baik dan mampu memotivasi karyawan.

Penelitian oleh Vecchio, Justin & Pearce (2009) menunjukkan bahwa rendahnya humor dari pimpinan berhubungan dengan rendahnya integritas dan hasil kerja dari karyawan. Selain itu penelitian oleh Decker (dalam Martin, 2007) menemukan bahwa karyawan yang menilai atasannya memiliki *sense of humor* yang positif dilaporkan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan menilai atasannya memiliki karakteristik pemimpin yang positif sedangkan partisipan yang menilai atasannya memiliki *sense of humor* yang negatif dilaporkan memiliki kepuasan kerja yang rendah dan menilai atasannya memiliki karakteristik pemimpin yang negatif. Penelitian oleh Puderbaugh (2006) juga menemukan hubungan yang signifikan antara gaya humor pimpinan dan kepuasan kerja bawahan. Hal ini menunjukkan bahwa *sense of humor* pimpinan akan mempengaruhi pekerjaan dari karyawannya.

Peneliti melakukan wawancara dengan karyawan PT X pada tanggal 17 Maret 2014 yaitu kepada AP. Melalui penjelasan subjek menyatakan bahwa selama bekerja terkadang terasa terlalu kaku dan monoton sehingga dalam menyelesaikan

pekerjaan menjadi malas dan enggan untuk bekerja apalagi jika harus turun ke lapangan untuk mencari konsumen atau mempromosikan produk. Pimpinan juga sering terlalu kaku dalam menyampaikan tugas yang akan dikerjakan sehingga suasana kantor juga menjadi ikut kaku. Kemudian dilanjutkan dengan wawancara dengan karyawan lainnya yaitu kepada RM pada tanggal 19 Maret 2014 yang menyatakan bahwa pimpinan senang bercanda bersama bawahannya, dan terkadang candaannya dimasukkannya sebagai salah satu cara untuk menjelaskan solusi apabila karyawan mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya. Saat candaan dilepaskan, suasana kantor menjadi lebih ceria dan membuat beban pekerjaan yang dirasakan menjadi lebih ringan sehingga ia menjadi ingin bekerja lebih giat lagi.

Dari hasil wawancara ini dapat dilihat bahwa adanya ketidaksamaan persepsi karyawan terhadap *sense of humor* pimpinan. Dimana pada salah satu subjek menyatakan pimpinan cenderung lebih kaku dalam bekerja dan yang lainnya menyatakan bahwa canda pimpinan membuat suasana kantor jadi makin cerah dan membantu menjelaskan solusi kesulitan pekerjaan. Hal ini memberikan pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri.

Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana hubungan antara persepsi terhadap *sense of humor* pimpinan dan kepuasan kerja pada karyawan di PT X

## METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan variabel penelitiannya adalah persepsi terhadap *sense of humor* pimpinan sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya. Yusuf (2010) menjelaskan penelitian korelasional adalah suatu tipe penelitian yang melihat hubungan antara satu variabel dengan satu atau beberapa variabel lainnya. Penelitian korelasional kadang-kadang disebut juga dengan *associational research*. Dalam *associational research*, hubungan diantara dua atau lebih ubahan yang dipelajari tanpa mencoba mempengaruhi ubahan-ubahan tersebut. Lebih lanjut lagi, Yusuf (2010) mengatakan tujuan utama melakukan penelitian korelasional adalah menolong menjelaskan pentingnya tingkah laku manusia atau untuk meramalkan sesuatu hasil.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT X. Dalam pengambilan sampel dari populasi peneliti menggunakan teknik total sampling. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT X yang berjumlah 30 orang.

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini berbentuk skala. Skala adalah alat ukur psikologis berbentuk kumpulan pernyataan-pernyataan sikap yang disusun sedemikian rupa sehingga respon seseorang terhadap pernyataan tersebut dapat diberikan skor dan kemudian dapat diinterpretasikan (Azwar, 2007). Skala yang digunakan yaitu angket dengan skala Likert. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala persepsi terhadap *sense of humor* pimpinan yang terdiri dari 37 aitem pernyataan dan skala kepuasan kerja terdiri dari 41 aitem pernyataan.

Teknik analisis data menggunakan teknik analisis *Product Moment* dari Pearson untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel satu dengan yang lainnya untuk data berskala interval.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil uji normalitas sebaran variabel kepuasan kerja diperoleh nilai  $K-SZ = 0,488$  dan nilai  $p = 0,971$  ( $p > 0,05$ ), variabel persepsi terhadap *sense of humor* pimpinan diperoleh nilai  $K-SZ = 0,423$  dan nilai  $p = 0,994$  ( $p > 0,05$ ). Hal ini berarti kedua variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji linearitas memperlihatkan bahwa linearitas pada kedua variabel persepsi terhadap *sense of humor* pimpinan dan kepuasan kerja adalah sebesar  $F = 8,357$  yang memiliki  $p = 0,023$  ( $p < 0,05$ ), dengan

demikian berarti asumsi linear dalam penelitian ini telah terpenuhi.

Hipotesis dalam penelitian ini berbunyi “terdapat korelasi antara persepsi terhadap *sense of humor* pimpinan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT X“. Berdasarkan hasil analisis korelasi tentang hubungan antara persepsi terhadap *sense of humor* pimpinan dengan kepuasan kerja diperoleh koefisien korelasi sebesar  $r_{xy} = 0,506$ ,  $p = 0,004$  ( $p < 0,01$ ). Berdasarkan hasil besarnya koefisien korelasi yang diperoleh maka terdapat korelasi yang signifikan antara persepsi terhadap *sense of humor* pimpinan dengan kepuasan kerja. Artinya semakin positif persepsi terhadap *sense of humor* pimpinan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap *sense of humor* pimpinan maka semakin rendah pula kepuasan kerja. Berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Skor rerata pada masing-masing aspek persepsi terhadap *sense of humor* pimpinan, yang pertama aspek konasi memperoleh nilai rerata tertinggi dengan nilai 42. Selanjutnya aspek kognisi dengan nilai 36 dan afeksi dengan nilai 33. Skor rerata pada masing-masing aspek kepuasan kerja, yang pertama aspek pekerjaan memperoleh nilai rerata tertinggi dengan nilai 75. Selanjutnya aspek individual dengan nilai 27, kemudian aspek sosial

dengan nilai 21 yang merupakan rerata terendah.

### **Pembahasan**

Persepsi secara singkat merupakan proses dimana kita mengorganisasi dan menafsirkan pola stimulus dalam lingkungan (Atkinson, Atkinson & Hilgard, 2005). Krech dan Duncan (dalam Munandar, 2001) berpendapat bahwa persepsi adalah suatu proses kognitif yang kompleks dan menghasilkan suatu gambar yang unik tentang kenyataan dan mungkin saja berbeda dengan kenyataan. Persepsi antara satu individu dengan individu lain tidak sama. Persepsi dapat ditingkatkan, jika diperluas di luar jangkauan panca indera dan merupakan suatu unsur yang penting di dalam penyesuaian perilaku manusia.

Martin (2007) mendefinisikan humor sebagai semua hal yang dikatakan atau dilakukan yang menimbulkan hal lucu dan mencoba untuk membuat orang lain tertawa, sebagaimana proses mental dalam hal membuat dan menerima stimulus yang menyenangkan dan juga respon afektif yang juga termasuk kesenangan didalamnya. Sehingga dapat disimpulkan persepsi terhadap *sense of humor* pimpinan merupakan proses mengorganisasi serta memberi arti terhadap informasi yang berkaitan dengan kemampuan pimpinan untuk menimbulkan hal yang lucu secara cepat dan mengekspresikannya secara tepat

dan mengarahkannya pada perasaan senang dan nyaman.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT X, peneliti menemukan adanya ketidaksamaan persepsi terhadap *sense of humor* pimpinan. Dimana pada salah satu subjek menyatakan pimpinan cenderung lebih kaku dalam bekerja dan yang lainnya menyatakan bahwa canda pimpinan membuat suasana kantor jadi makin cerah dan membantu menjelaskan solusi kesulitan pekerjaan. Hal ini memberikan pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri.

Hasil analisis statistik dari variabel persepsi terhadap *sense of humor* pimpinan, mendeskripsikan bahwa secara umum subjek penelitian memiliki tingkat persepsi terhadap *sense of humor* yang positif. Pada hasil statistik dari aspek-aspek persepsi terhadap *sense of humor* pimpinan juga menunjukkan bahwa ketiga aspek menunjukkan skor yang positif. Hal ini mendeskripsikan bahwa persepsi terhadap *sense of humor* pimpinan jika ditinjau dari aspek-aspeknya juga tergolong pada kategori positif.

Jika dilihat dari rerata tiap aspek persepsi terhadap *sense of humor* pimpinan terlihat bahwa nilai tertinggi ada pada aspek konasi. Menurut Walgito (2005) aspek konasi dalam persepsi dapat memunculkan perilaku atau aktivitas diri sesuai dengan

adanya persepsi terhadap *sense of humor* pimpinan tersebut.

Aspek kognisi berada ditempat berikutnya yang mana menurut Walgito (2005) merupakan aspek dimana segala sesuatu yang diperoleh berdasarkan hasil dari pemikiran individu tersebut. Sementara itu nilai terendah berada pada aspek afeksi yang menurut Walgito (2005) aspek afeksi adalah aspek yang mana segala sesuatu yang didapat oleh individu tentang baik atau buruknya sebuah pandangan berdasarkan faktor emosional. Aspek afeksi yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tidak memandang *sense of humor* pimpinan berdasarkan faktor emosional yang terjadi dalam diri mereka.

Walgito (2003) mengemukakan beberapa hal yang berperan dan berpengaruh dalam mempersepsi manusia yaitu keadaan stimulus, situasi atau keadaan sosial yang melatarbelakangi stimulus, dan keadaan pribadi orang yang mempersepsi. Aspek afeksi yang rendah menurut Walgito (2003) dipengaruhi oleh keadaan orang yang mempersepsi yaitu keadaan pribadi orang yang mempersepsi, seperti pikiran-pikiran, kerangka acuan, pengalaman-pengalaman, akan berpengaruh ketika orang tersebut mempersepsi orang lain. Aspek konasi yang tinggi menurut Walgito (2003) dipengaruhi oleh situasi atau keadaan sosial yang melatarbelakangi stimulus dimana situasi sosial yang berbeda akan menghasilkan

persepsi yang berbeda pula. Orang yang biasanya bersikap keras tetapi karena situasi sosial yang tidak memungkinkan untuk menunjukkan kekerasannya, hal tersebut akan mempengaruhinya sebagai stimulus person sehingga akan mempengaruhi perilakunya terhadap orang yang dipersepsikannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Singkatnya Robbins dan Judge (2008) menyatakan kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Jika dilihat dari hasil penelitian kepuasan kerja karyawan PT X memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Jika dilihat skor rerata pada masing-masing aspek kepuasan kerja juga menunjukkan bahwa ketiga aspek menunjukkan skor yang tinggi.

Berdasarkan skor tersebut nilai tertinggi adalah aspek pekerjaan yaitu aspek utama di dalam pekerjaan itu sendiri, yaitu upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja serta kesempatan untuk maju. Sementara itu nilai terendah berada pada aspek sosial yang menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki keterkaitan pada



hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.

Kepuasan kerja yang tinggi ini bisa disebabkan karena ciri-ciri intrinsik pekerjaan, imbalan yang dirasakan adil, penyeliaan, rekan-rekan kerja sejawat yang menunjang, dan kondisi lingkungan yang menunjang (Munandar, 2001). Aspek pekerjaan berada pada kategori tinggi menurut Munandar (2001) dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti ciri-ciri instrinsik pekerjaan, gaji penghasilan yang dirasakan adil, penyeliaan serta kondisi yang menunjang.

Sedangkan aspek sosial yang rendah menurut Munandar (2001) dipengaruhi oleh kurangnya interaksi antara sesama karyawan dan atasan yang berada dalam satu ruangan kerja dalam jumlah tertentu dapat menciptakan kepuasan kerja pada karyawan-karyawan tersebut karena kebutuhan sosial mereka masih belum terpenuhi.

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap *sense of humor* pimpinan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT X. Bahwa semakin positif persepsi terhadap *sense of humor* pimpinan, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, semakin negatif persepsi terhadap *sense of humor* pimpinan maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Decker (dalam Martin, 2007) menemukan bahwa karyawan yang menilai atasannya memiliki *sense of humor* yang positif dilaporkan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan menilai atasannya memiliki karakteristik pemimpin yang positif sedangkan partisipan yang menilai atasannya memiliki *sense of humor* yang negatif dilaporkan memiliki kepuasan kerja yang rendah dan menilai atasannya memiliki karakteristik pemimpin yang negatif. Selain itu penelitian oleh Puderbaugh (2006) juga menemukan hubungan yang signifikan antara gaya humor pimpinan dan kepuasan kerja bawahan. Hal ini menunjukkan bahwa *sense of humor* itu sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Secara umum persepsi terhadap *sense of humor* pimpinan karyawan PT X berada pada kategori positif dan tingkat kepuasan kerja karyawan PT X berada pada kategori tinggi. Terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap *sense of humor* pimpinan dengan kepuasan kerja karyawan PT X. Hal ini berarti semakin positif persepsi terhadap *sense of humor* pimpinan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

## Saran

Salah satu kekurangan penelitian ini adalah tidak dilakukannya observasi terhadap *sense of humor* pimpinan. Oleh karena itu untuk peneliti selanjutnya untuk melakukan observasi terhadap *sense of humor* pimpinan disamping melakukan wawancara kepada subjek penelitian.

Penelitian ini bersifat korelasional, disarankan peneliti lain yang ingin mengambil topik yang sama, hendaknya mengembangkan metode penelitian yang lebih baik lagi sehingga akan lebih tergalai kepuasan kerja dan persepsi terhadap *sense of humor* pimpinan. Selain itu pengembangan alat ukur juga sebaiknya dilakukan agar bisa mendapatkan hasil yang lebih baik dan lebih terukur lagi. Bagi peneliti yang ingin melanjutkan penelitian dengan tema yang sama sebagai tema penelitian ini disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja sehingga nantinya akan dapat ditemukan

faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil penelitian didapat bahwa terdapat hubungan antara persepsi terhadap *sense of humor* pimpinan dengan kepuasan kerja karyawan PT X dan tampak bahwa *sense of humor* ternyata memberikan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan pada organisasi atau instansi lainnya untuk menggunakan *sense of humor* di dalam organisasinya. Dari hasil penelitian ini terungkap bahwa *sense of humor* pimpinan termasuk kategori yang tinggi namun aspek sosial dalam variabel kepuasan kerja (berkaitan dengan hubungan kekeluargaan seperti hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja) malah rendah. Oleh karena itu sebaiknya untuk penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan perbandingan dengan organisasi atau instansi lainnya agar tergambar lebih jelas apakah *sense of humor* tersebut memang memiliki pengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

Alfaidah, F. (2007). *Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja pada koperasi Agro Niaga Jabung Malang*. Skripsi tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang. Malang.

Almigo, N. (2004). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal PSYCHE*, 1 (1)

Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., & Hilgard, E. R. (2005). *Pengantar psikologi*. Jilid I. (Edisi Kedelapan). Jakarta: Erlangga.

- Azwar, S. (2007). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Darmansyah. (2012). *Strategi pembelajaran menyenangkan dengan humor*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Kamus besar bahasa indonesia pusat bahasa*. Edisi Keempat. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Ghozali, A. (2012). *Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) cabang Yogyakarta*. Tugas Akhir. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Harsono, S. B. D. (2011). *Hubungan sense of humor dengan stress pada mahasiswa psikologi yang sedang menyusun skripsi*. Skripsi tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata. Semarang.
- Hughes, R. L., Ginnet, R. C., & Curphy, G. J. (2012). *Leadership: memperkaya pelajaran dari pengalaman*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Martin, R. A. (2007). *The psychology of humor: an integrative approach*. USA: Elsevier Academic Press.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press
- Nasution, W. A. (2009). Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap intensi turnover pada call center telkomsel di Medan. *Jurnal Mandiri*, 14 (1).
- Puderbaugh, A. (2006). *The relationship between supervisors' humor styles and subordinate job satisfaction*. Disertasi. Capella University.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Ruvendi, R. (2005). Imbalan dan gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di balai besar industri hasil pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Berniaga*, 01(1).
- Santrock, J. W. (2002). *Life span development*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Sunarsih. (2001). Kepemimpinan transformasional dalam era perubahan organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 5(2), 106-116.
- Vecchio, R. P., Justin, J. A., & Pearce, C. L. (2009.) The influence of leader humor on relationships between leader behavior and follower outcomes. *Journal of Managerial Issues*, XXI(2), 171-19.
- Walgito, B. (2005). *Pengantar psikologi umum*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Walgito, B. (2003). *Psikologi sosial (suatu pengantar)*. Edisi Keempat. Yogyakarta: ANDI.
- Yulk, G. (2005). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT Indeks
- Yusuf, A. M. (2010). *Metodologi penelitian, dasar-dasar penyelidikan ilmiah*. Padang: UNP Press.