

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah Pengaruh Pelatihan *Fashion Advisor* Terhadap *Person-Job Fit* Pada *Moslem Fashion Assistant* (MFA) di PT. “X” Bandung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah pelatihan *Fashion Advisor* yang diberikan kepada *Moslem Fashion Assistant* (MFA) memiliki pengaruh terhadap *Person-job fit* yang terukur melalui derajat *job-person compatibility* dengan menggunakan alat ukur DiSC Marston Model Indonesia (MMI).

Sampel pada penelitian ini adalah 15 orang *Moslem Fashion Assistant* (MFA). Penelitian ini merupakan penelitian *quasi experiment* dengan menggunakan *pretest-posttest control group design*. Pada penelitian ini perlakuan diberikan kepada kelompok eksperimen sedangkan kelompok kontrol tidak diberikan perlakuan apapun. Perlakuan yang diberikan merupakan pelatihan *Fashion Advisor* yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan perubahan perilaku agar menjadi sesuai dengan profil *Advisor*. Modul Pelatihan *Fashion Advisor* disusun berdasarkan profil *Advisor* yaitu, *Enthusiastic; Fun Loving, Trusting; Optimistic, Persuasive; Talkative Relational; dan People Oriented*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa MFA di PT.”X” menampilkan reaksi yang positif terhadap pelatihan yang diberikan. Namun dari hasil pengukuran derajat *Person-job fit* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara nilai rata-rata *Person-job fit* pada kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol sebelum dan sesudah diberikan pelatihan. Pengujian statistik dilakukan dengan menggunakan *repeated measures ANOVA* dengan hasil $p=0,388 > 0,05$.

Kesimpulan penelitian didapatkan bahwa Pelatihan *Fashion Advisor* yang diberikan kepada MFA kurang dapat meningkatkan derajat *Person-job fit* pada MFA kelompok eksperimental. Saran teoritis untuk penelitian selanjutnya yang tertarik dengan penelitian *Person-job fit*, dapat menggunakan metode penelitian *time-series* untuk dapat mengamati stabilitas atau perubahan perilaku dan dapat melacak perubahan tersebut dari waktu ke waktu sehingga akan terlihat pola perubahan keseluruhan secara jelas. Saran praktis untuk pihak PT. “X” khususnya departemen *sales* diharapkan memetakan kembali kegiatan yang dibutuhkan untuk meningkatkan *Person-job fit* serta merancang dan melaksanakan sistem seleksi karyawan berdasarkan tuntutan dan karakteristik pekerjaan MFA yaitu profil *Advisor*.

ABSTRACT

The title of this research is the effect of Fashion Advisor Training on Person-Job Fit In Moslem Fashion Assistant (MFA) in PT. "X" Bandung. The purpose of this study was to test whether the training given to the Advisor Fashion Moslem Fashion Assistant (MFA) has an influence on Person-job fit that measured by the degree of job-person compatibility using DiSC Marston Model Indonesia (MMI) instrument.

Samples are 15 Moslem Fashion Assistant (MFA). This research is quasi experiment with pretest-posttest control group design. In this study, the treatment given to the experimental group and the control group was not given any treatment. The treatments were given to Fashion Advisor aimed to improve the knowledge, attitude and behavior change to suit the profile Advisor. Training Fashion Advisor Module is compiled based on the Advisor profile namely, Enthusiastic; Fun Loving, Trusting; Optimistic, Persuasive; Talkative Relational; and People Oriented.

The results showed that the MFA in the PT. "X" show a positive reaction to the training that provided. But the measurement results of degree Person-job fit showed that there was no significant difference between the average value of Person-job fit on the experimental group and control group before and after training. Statistical testing is done by using a repeated measures ANOVA with the result $p = 0.388 > 0.05$.

The conclusion showed that Fashion Advisor Training that given to MFA less able increase the degree of Person-job fit in the experimental group. The theoretical suggestions for further research who are interested in the Person-job fit research, can use time-series research methods to be able to observe the stability or behavioral changes and can track these changes over time so it will look a whole pattern of change clearly. Practical suggestions for the PT. "X" especially the sales department, is expected to remap activities that needed to increase the Person-job fit and also designing, implementing selection systems based on the demands of employees and MFA job characteristics namely Advisor profile.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	i
LEMBAR ORIGINALITAS	ii
LEMBAR PUBLIKASI	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR BAGAN	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
 BAB I (PENDAHULUAN)	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	13
1.3. Maksud, Tujuan dan Kegunaan Penelitian	13
1.3.1 Maksud Penelitian	13
1.3.2 Tujuan Penelitian	14
1.3.3 Kegunaan Penelitian	14
1.3.3.1 Kegunaan Ilmiah	14
1.3.3.2 Kegunaan Praktis	14
1.4 . Metodologi Penelitian	15

BAB II (TINJAUAN PUSTAKA)

2.1. Tinjauan Teoritik	17
2.1.1. Sumber Daya Manusia	17
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.2.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.2.2. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.3. <i>Person-Job Fit</i>	20
2.1.3.1. Manfaat <i>Person-Job Fit</i>	21
2.1.4. DiSC	22
2.1.4.1. Sejarah	22
2.1.4.2. Ciri setiap faktor DiSC	23
2.1.4.3. Alat ukur	25
2.1.4.4. Grafik DiSC	26
2.1.4.5. <i>Job-person compatibility</i>	27
2.1.4.6. Konfigurasi Faktor DiSC	28
2.1.5. Pelatihan (<i>Training</i>).....	35
2.1.5.1. Definisi	35
2.1.5.2. Tujuan dan Manfaat	35
2.1.5.3. <i>Training Need Analysis</i>	36
2.1.6. <i>Experiential Learning</i>	38
2.1.6.1. Fase <i>Experiential Learning</i>	39
2.1.6.2. Metode <i>Experiential Learning</i>	41
2.1.6.3. Prinsip-prinsip Belajar dalam <i>Experiential Learning</i>	45

2.1.7. Evaluasi Pelatihan	48
2.2. Kerangka Pemikiran	51
2.3. Asumsi Penelitian	65
2.4. Hipotesis	65
BAB III (METODE PENELITIAN)	
3.1. Rancangan Penelitian	66
3.2. Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional	68
3.2.1. Variabel Penelitian	68
3.2.2. Definisi Konseptual	68
3.2.2.1. Definisi Konseptual <i>Person-Job Fit</i>	68
3.2.2.2. Definisi Konseptual Pelatihan <i>Fashion Advisor</i>	68
3.2.3 Definisi Operasional	69
3.2.3.1. Definisi Operasional <i>Person-Job Fit</i>	69
3.2.3.2. Definisi Operasional Pelatihan <i>Fashion Advisor</i>	70
3.3. Alat Ukur	70
3.3.1. Alat Ukur DiSC MMI	70
3.3.2. Prosedur Pengisian	71
3.3.3. Sistem Penilaian	71
3.3.4. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	73
3.4. Subjek Penelitian	73
3.5. Teknik Analisis Data	74
3.6. Hipotesis Statistik	74

BAB IV (HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN)

4.1. Gambaran Umum Responden	76
4.2. Hasil penelitian	77
4.2.1. Hasil Uji Normalitas	77
4.2.2. Pengujian Hipotesis	78
4.2.3. Hasil Reaksi Responden Terhadap Pelatihan	86
4.2.4. Hasil Pembelajaran Terhadap Pelatihan	88
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	90
4.4. Diskusi	97

BAB V (KESIMPULAN DAN SARAN)

5.1. Kesimpulan	100
5.2 . Saran	101
5.2.1. Saran Teoritis	101
5.2.2. Saran Praktis	101

DAFTAR PUSTAKA	xvii
-----------------------------	------

DAFTAR RUJUKAN	xx
-----------------------------	----

DAFTAR TABEL

2.1. Fungsi MSDM	19
2.2. Manfaat <i>Person-job fit</i>	22
2.3. Ciri perilaku Profil <i>Advisor</i>	55
4.1. Gambaran Responden (Jenis Kelamin).....	76
4.2. Gambaran Responden (Lama Kerja).....	76
4.3. Uji Normalitas	78
4.4. Uji Homogenitas	79
4.5. Uji hipotesis kelompok eksperimental sebelum dan setelah pelatihan	80
4.6. Uji hipotesis kelompok kontrol sebelum dan setelah pelatihan	81
4.7. Uji hipotesis kelompok eksperimen dan kontrol setelah pelatihan	83
4.8. Uji hipotesis kelompok eksperimen dan kontrol sebelum dan setelah pelatihan	84
4.9. Skor <i>Person-job Fit</i> kelompok eksperimental	85
4.10. Gambaran Level Reaksi (<i>Venue</i>)	86
4.11. Gambaran Level Reaksi (Kualitas materi)	87
4.12. Gambaran Level Reaksi (<i>Trainer</i>)	87
4.13. Gambaran Level Learning Kognitif	88
4.14. Gambaran Level Learning Afektif (Simulasi Pelayanan)	89

DAFTAR BAGAN

1.1 Metodologi Penelitian	16
2.1 Aktivitas MSDM	19
2.2 Siklus Experiential Learning	39
2.3 Bagan Kerangka Pikir	64
3. 1 Bagan Rancangan Penelitian	67



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Modul Pelatihan *Fashion Advisor*

Lampiran 2. *Informed Consent*

Lampiran 3. Soal *Pre-test Post-test*

Lampiran 4. Evaluasi Pelatihan

Lampiran 5. Alat ukur DiSC

Lampiran 6. Kuesioner *Position Analysis Responses*

Lampiran 7. Job Profil Advisor

Lampiran 8. *Job Description* dan struktur organisasi

