

## ABSTRAK

*Penelitian ini mengambil judul **Suatu penelitian korelasional antara kongruensi tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja Realistic, Social, dan Investigative dengan kepuasan kerja pada Pandu di Pelindo IV cabang Balikpapan dengan tujuan untuk mengetahui sejauhmana korelasi antara Kongruensi Tipe Kepribadian dan tipe Lingkungan Kerja Realistic, Social, dan Investigative dengan Kepuasan Kerja pada Pandu di Pelindo IV Cabang Balikpapan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kongruensi antara tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerja dari Holland (1973) dan teori kepuasan kerja dari Weiss, Dawis, England, dan Lofquist (1967).***

*Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional. Pengambilan data digunakan dengan menggunakan alat ukur kongruensi antara tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja yaitu **Position Classification Inventory dan Self Directed Search** dari **Holland (1997)** serta alat ukur kepuasan kerja yaitu **Minnesota Satisfaction Questionnaire** dari **Weiss, Dawis, England, dan Lofquist (1967)**. Jumlah populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh populasi Pandu yang bekerja pada Pelindo IV Cabang Balikpapan yaitu sebanyak 10 orang. Pengolahan data digunakan dengan menggunakan metode statistik **rank Spearman ( $r_s$ )** dan diinterpretasikan berdasarkan kriteria dari **Guilford (1956)**.*

*Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r_s$ ) antara kongruensi Tipe Kepribadian dan tipe Lingkungan Kerja Realistic, Social, dan Investigative dengan Kepuasan Kerja sebesar 0.737 dengan taraf kekeliruan ( $\alpha=0.01$ ). Dengan demikian, berdasarkan pembahasan dengan menggunakan  $\alpha=0.01$  dapat ditarik kesimpulan bahwa **terdapat korelasi signifikan antara kongruensi tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerja Realistic, Social, dan Investigative dengan kepuasan kerja pada Pandu di Pelindo IV Cabang Balikpapan.***

*Pandu dengan kongruensi tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerjanya (Realistic, Social, dan Investigative) cenderung tinggi tetapi merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya dikarenakan kurangnya intensitas pelatihan yang diberikan oleh pihak perusahaan (Pelindo IV Balikpapan) dalam upaya peningkatan kemampuan, keterampilan, dan pendidikan para Pandu. Saran praktis yang dapat diberikan adalah dengan melakukan pelatihan yang intensif terhadap para Pandu guna meningkatkan kompetensi, keterampilan, serta pendidikan untuk meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki. Dengan demikian diharapkan kongruensi tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerja pada Pandu dapat terus ditingkatkan sehingga dapat memunculkan kepuasan kerja pada diri Pandu tersebut.*

## Daftar Isi

Kata Pengantar .....	i
Daftar Isi.....	iv

### BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	10
1.3. Maksud dan tujuan penelitian .....	11
1.3.1 Maksud Penelitian .....	11
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	11
1.4. Kegunaan Penelitian .....	11
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	11
1.4.2Kegunaan Praktis .....	12
1.5. Kerangka Pemikiran .....	12
1.6. Asumsi Penelitian .....	20
1.7. Hipotesis Penelitian.....	21

### BAB II TINJUAN TEORITK

2.1. Tipe Kepribadian dan Tipe Lingkungan Kerja .....	22
2.1.1. Prinsip Dasar Teori <b>Holland</b> (1973) .....	23
2.1.2. Asumsi Tentang Tipe Kepribadian dan Tipe Lingkungan Kerja.....	25
2.1.3. Tipe Kepribadian dari <b>Holland</b> .....	31
2.1.4. Tipe Lingkungan Kerja.....	40
2.1.5. Kesesuaian Tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerja .....	47
2.2. Kepuasan Kerja .....	49
2.2.1. Definisi Kepuasan Kerja.....	49
2.2.2. Teori Kepuasan Kerja.....	50

2.2.3. Work Adjustment Theory dari <b>Lofquist &amp; Dawis</b> (1967).....	53
2.2.4. Aspek-aspek lain yang mempengaruhi Kepuasan kerja.....	57
2.2.4. Efek Ketidakpuasan Kerja.....	59
2.2.5. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	60
2.3. Pandu.....	61
2.3.1. Definisi Pandu.....	61
2.3.2 <i>Job description</i> Pandu.....	62
2.4. Masa <i>Early Adulthood</i> .....	63
2.4.1. Teori Konsep Diri Tentang Karir Menurut Pandangan <b>Donal Super</b> .....	64
2.3.2. Gambaran nyata tentang pekerjaan di Masa Dewasa.....	65

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1. Desain Penelitian.....	68
3.2. Variabel Penelitian.....	69
3.3. Definisi Operasional.....	69
3.4. Alat Ukur.....	72
3.4.1. Alat Ukur <i>The Positon Classification Inventory</i> (PCI).....	72
3.4.1.1. Validitas Alat ukur <i>The Positon Classification Inventory</i> (PCI).....	74
3.4.1.2. Reliabilitas Alat ukur <i>The Positon Classification Inventory</i> (PCI).....	75
3.4.2. Alat Ukur <i>The Self Directed Search</i> .....	76
3.4.2.1. Validitas Alat Ukur <i>The Self Directed Search</i> .....	79
3.4.2.2. Reliabilitas Alat Ukur <i>The Self Directed Search</i> .....	80
3.4.3. Alat Ukur Kepuasan Kerja.....	81
3.4.3.1. Validitas Alat Ukur Kepuasan Kerja.....	82
3.4.3.2. Reliabilitas Alat Ukur Kepuasan Kerja.....	83

3.4.4. Data Penunjang.....	84
3.4.4.1. Kuesioner data pribadi.....	84
3.4.4.2. Kuesioner data penunjang .....	84
3.5. Populasi.....	84
3.5.1. Sasaran Populasi.....	84
3.6. Teknik Pengolahan Data .....	85
3.7. Hipotesis Statistik .....	87

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Pengolahan Data.....	88
4.1.1 Gambaran Responden Penelitian .....	88
4.1.1.1 Gambaran Responden Berdasarkan Usia.....	88
4.1.1.2 Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	88
4.1.1.3 Gambaran Responden Berdasarkan Masa kerja.....	89
4.1.2 Gambaran Hasil Penelitian.....	89
4.1.3 Kongruensi Antara Tipe Kepribadian dan Tipe Lingkungan Kerja.....	90
4.1.4 Tabulasi Silang Kongruensi Tipe Kepribadian dan Tipe Lingkungan Kerja <i>Realistic, Social</i> dan <i>Investigative</i> dengan Kepuasan Kerja .....	91
4.2 Pembahasan.....	92

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	96
5.2 Saran.....	97
5.2.1 Saran Penelitian.....	97
5.2.2 Saran Praktis .....	98