

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara tingkat kesesuaian tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerja Social, Enterprising dan Conventional dengan hasil kerja pada customer service Bank "X" di Bandung.

*Sesuai dengan tujuan tersebut maka rancangan penelitian yang digunakan adalah rancangan penelitian yang bersifat korelasional. Populasi penelitian ini adalah customer service Bank "X" yang berjumlah 10 orang. Untuk memperoleh tingkat kesesuaian tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerja digunakan **Iachan Index** dari **Ronaldo Iachan (1984)**, dimana tipe kepribadian diperoleh dari alat ukur **Self-Directed Search** dari **John L. Holland (1977)**, sedangkan untuk mengetahui tipe lingkungan kerja customer digunakan alat ukur **Position Classification Inventory** dari **Gottfredson & John L. Holland (1991)** dan diperoleh tipe lingkungan kerjanya adalah Social, Enterprising, Conventional. Data tentang hasil kerja customer service diperoleh dari penilaian hasil kerja (Performance Appraisal) yang dilakukan Bank "X" selama satu tahun kerja dengan menggunakan metode Rating Scales.*

Berdasarkan pengolahan data dan perhitungan statistik korelasi menggunakan rumus Rank Spearman diperoleh koefisien korelasi sebesar - 0,163. Hal ini berarti H_0 diterima dengan taraf kekeliruan sebesar 5 % dan dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat hubungan positif antara tingkat kesesuaian tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerja Social, Enterprising, dan Conventional dengan hasil kerja pada customer service di Bank "X" di Bandung. Adanya tingkat kesesuaian tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerja yang tinggi bukan merupakan faktor utama yang akan mendukung tercapainya hasil kerja yang sangat tinggi. Dalam lingkungan kerja untuk posisi customer service, ternyata ada faktor lain yang berkaitan dengan tingkat hasil kerja yang sangat tinggi, antara lain penghargaan dari lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan (job characteristic).

Dari pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, peneliti mengajukan saran pada penelitian selanjutnya untuk diteliti lebih lanjut mengenai faktor lingkungan dan organisasi yang berkaitan dengan tingkat hasil kerja sangat tinggi.

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR SKEMA.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	12
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	12
1.3.1 Maksud Penelitian.....	12
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Kegunaan penelitian.....	13
1.4.1 Kegunaan ilmiah.....	13
1.4.2 Kegunaan praktis.....	13
1.5 Kerangka pemikiran.....	14
1.6 Asumsi Penelitian.....	25
1.7 Hipotesa Penelitian.....	26
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	27

2.1 Tipe Kepribadian dan Tipe Lingkungan Kerja.....	27
2.1.1 Asumsi tentang Tipe Kepribadian dan Tipe Lingkungan Kerja..	28
2.1.2 Latar Belakang dari Prinsip-Prinsip Dasar Tipe Kepribadian.....	33
2.1.3 Tipe Kepribadian.....	35
2.1.4 Tipe Lingkungan Kerja.....	43
2.1.5 Kesesuaian Tipe Kepribadian dan Tipe Lingkungan Kerja.....	48
2.1.6 Pasangan Pekerjaan dengan Tipe Kepribadian.....	50
2.1.7 Sistem Pengklasifikasian dan Bukti-bukti Tentang <i>Self Directed Search</i>	51
2.2 Hasil Kerja.....	52
2.2.1 Pengertian Hasil Kerja.....	52
2.2.2 Aspek-aspek yang Menentukan Hasil Kerja.....	55
2.2.3 Penilaian Hasil Kerja.....	61
2.2.3.1 Pengertian Penilaian Hasil Kerja.....	61
2.2.3.2 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kerja.....	61
2.2.3.2.1 Tujuan Penilaian Kerja.....	61
2.2.3.2.2 Kegunaan Penilaian Kerja.....	63
2.2.3.3 Faktor-faktor Penilaian Hasil Kerja.....	64
2.2.3.4 Metoda Penilaian.....	65
2.2.3.5 Penilai yang Terlibat Dalam Penilaian Hasil Kerja.....	69
2.2.3.6 Langkah Pembuatan Skala Penilaian Hasil Kerja.....	70
2.3 Keterkaitan Kesesuaian antara Tipe Kepribadian dan Tipe Lingkungan Kerja dengan hasil kerja.....	70

3.6 Teknik Analisis.....	93
3.7 Hipotesis Statistik.....	95
BAB IV PEMBAHASAN.....	96
4.1 Gambaran Populasi.....	96
4.1.1 Usia.....	96
4.1.2 Pendidikan Terakhir.....	96
4.1.3 Masa Kerja.....	97
4.1.4 Status Marital.....	97
4.2 Hasil Penelitian.....	98
4.2.1 Tingkat Kesesuaian Tipe Kepribadian dan Tipe Lingkungan <i> KERJA Social, Enterprising, Conventional</i>	98
4.2.2 Hasil Kerja <i>Customer Service</i> Bank “X”.....	99
4.2.3 Tabulasi Silang Tingkat Kesesuaian Tipe Kepribadian Dengan Tipe Lingkungan Kerja dengan Hasil Kerja.....	100
4.3 Pembahasan.....	101
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	111
5.1 Kesimpulan.....	111
5.2 Saran.....	112
DAFTAR PUSTAKA.....	xiii
DAFTAR RUJUKAN.....	xv
LAMPIRAN.....	xvi

DAFTAR SKEMA

Gambar 1.1 Skema Kerangka Pikir.....	25
Gambar 3.1 Skema Rancangan Penelitian.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Derajat Konsistensi.....	32
Tabel 2.2 Tipe kepribadian Holland dengan pasangan pekerjaan yang cocok.....	50
Tabel 3.1 Tabel <i>for Calculating Iachan Agreement Index</i>	84
Tabel 3.2 <i>Cronbach Alpha Coefficients for Self-Directed Search (SDS)</i> <i>Scales and Subscales by Mode of Administration</i>	86
Tabel 4.1.1 Tabel Usia Responden.....	96
Tabel 4.1.2 Tabel Pendidikan Terakhir yang ditempuh oleh Responden.....	96
Tabel 4.1.3 Tabel Masa Kerja Responden di Bank “X”	97
Tabel 4.1.4 Tabel Status Marital Responden.....	97
Tabel 4.2.1 Tabel Tingkat Kesesuaian Tipe Kepribadian dan Tipe Lingkungan Kerja.....	98
Tabel 4.2.2 Tabel hasil kerja responden.....	99
Tabel 4.2 Tabel Distribusi Frekuensi Hasil Korelasi antara Tingkat kesesuaian Tipe Kepribadian dan Tipe Lingkungan Kerja dengan Hasil Kerja.....	100
Tabel 4.2.3. Tabel Tabulasi silang tingkat kesesuaian tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerja dengan hasil kerja.....	101

DAFTAR LAMPIRAN

- I. Perhitungan korelasi tingkat kesesuaian tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerja dengan hasil kerja
 - Tabel IA. Tabel perhitungan *non-parametric correlations*
 - Tabel IB. Tabel harga-harga kritis r_s Koefisien korelasi SPEARMAN
- II. Tabulasi silang
 - A. Tingkat kesesuaian tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerja dengan hasil Kerja
 - Tabel II.A. Tabel Tabulasi Silang tingkat kesesuaian tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerja dengan hasil kerja
 - B. Data penunjang
- III. *Position Classification Inventory* (PCI)
 - III.1 Kuesioner PCI
 - III.2 PCI *Form Calculation Result*
 - III.3 PCI *Form Answer Sheet*
 - III.4 Grafik Skor Hasil Perhitungan
- IV. Kuesioner *The Self Directed Search*
- V. Kuesioner Form Data Pribadi
- VI. Tabel *Percentile Ranks for Iachan Agreement Index*