

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa erat hubungan Tingkat Kesesuaian Tipe Kepribadian dan Tipe Lingkungan Kerja Enterprising, Conventional dan Social dengan Hasil Kerja pada Agen Asuransi "X" di Jakarta.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kolerasional. Variabel penelitian adalah Tingkat Kesesuaian Tipe Kepribadian dan Tipe Lingkungan Kerja Enterprising, Conventional dan Social dan Hasil Kerja. Pengambilan data dilakukan di Perusahaan Asuransi Jiwa "X" di Jakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah Agen Asuransi Jiwa "X" di Jakarta yang telah bekerja minimal enam bulan, sedang mengikuti seminar pada tanggal 3 Juni 2007 dan sanggup mengisi kuesioner dalam kurun waktu 1 minggu (3 s/d 9 Juni 2007). Teknik Sampling dalam penelitian ini menggunakan Purposive Sampling dan sample berjumlah 31 orang. Alat ukur yang digunakan untuk menjaring data tipe kepribadian adalah The Self-directed Search (SDS), tipe lingkungan kerja agen Asuransi berdasarkan The Occupation Finder dan data hasil kerja agen asuransi diperoleh melalui arsip perusahaan.

Pengolahan data tingkat kesesuaian tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerja Enterprising, Conventional dan Social menggunakan Iachan Index, pengolahan data statistik mengenai uji signifikansi hubungan antara tingkat kesesuaian tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerja dengan menggunakan Chi Square dan kekuatan kolerasi dengan Koefisien Kontigensi (C). Berdasarkan diperoleh hasil tersebut bahwa H_0 diterima dengan taraf $\alpha = 0,05$ dengan Chi Square sebesar 3 dan Koefisien Kontigensi sebesar 0,3 yang dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan tingkat kesesuaian tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerja Enterprising, Conventional dan Social dengan hasil kerja pada Agen Asuransi "X" di Jakarta.. Hal ini berarti bahwa tingkat kesesuaian tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerja yang dimiliki oleh agen Asuransi Jiwa "X" di Jakarta tidak berkaitan dengan hasil kerja. Hasil kerja yang ditunjukkan oleh agen Asuransi Jiwa "X" di Jakarta dapat berkaitan dengan faktor lain, yaitu motivasi dan kesempatan yang dimiliki untuk bekerja sebagai agen asuransi.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti mengajukan saran bagi perusahaan untuk memanfaatkan informasi mengenai tingkat kesesuaian tipe kepribadian dan tipe lingkungan kerja sebagai agen asuransi untuk merancang pelatihan-pelatihan dan seminar yang berguna bagi agen asuransi dan membentuk divisi konseling bagi responden sebagai agen asuransi untuk mencapai hasil kerja yang dimiliki agen asuransi, maupun perusahaan. Selain itu, bagi responden diharapkan melakukan pengenalan diri dan mengembangkan diri sehingga mampu menghasilkan hasil kerja yang tinggi dengan mengikuti pelatihan dan seminar yang telah dirancang oleh perusahaan, serta melakukan konseling pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR BAGAN	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Maksud dan Tujuan.....	9
1.4 Kegunaan Penelitian	9
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	9
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	10
1.5 Kerangka Pemikiran.....	10
1.6 Asumsi.....	19
1.7 Hipotesis Penelitian.....	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	20
2.1 Tipe Lingkungan Kerja dan Tipe Kepribadian	20
2.1.1 Asumsi tentang Tipe Lingkungan Kerja dan Tipe kepribadian	21
2.1.2 Latar Belakang dari Prinsip-Prinsip Dasar Tipe Kepribadian	26

2.1.3 Tipe Kepribadian Holland	29
2.1.4 Tipe Lingkungan Kerja	36
2.1.5 Tingkat Kesesuaian Tipe Kepribadian dan Tipe Lingkungan Kerja	41
2.1.6 Pasangan Pekerjaan dengan Tipe Kepribadian	45
2.2 Hasil Kerja	46
2.2.1 Pengertian Hasil Kerja.....	46
2.2.2 Aspek-Aspek yang Menentukan Hasil Kerja	47
2.2.3 Model Teoritis tentang Hasil Kerja	53
2.2.4 Penilaian Hasil Kerja.....	54
2.3 Keterkaitan Kesesuaian antara Tipe Kepribadian dan Tipe Lingkungan Kerja dengan Hasil Kerja	60
2.4 Tahap Perkembangan Dewasa	63
2.5 Agen Asuransi.....	65
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	71
3.1 Rancangan dan Prosedur Penelitian.....	71
3.2 Bagan Rancangan Penelitian.....	71
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	71
3.3.1 Variabel Penelitian	71
3.3.2 Definisi Operasional	72
3.4 Alat Ukur	74
3.4.2 <i>The Self Directed Search</i>	74
3.4.2.1 Alat ukur <i>The Self Directed Search</i>	74

3.4.2.2 Validitas Alat Ukur <i>The Self Directed Search</i>	79
3.4.2.3 Reliabilitas Alat Ukur <i>The Self-directed Search</i> .	79
3.4.2 <i>The Occupation Finder</i>	80
3.4.3 Alat Ukur Hasil Kerja.....	81
3.4.4 Data Pribadi	82
3.4.5 Data Penunjang.....	82
3.5 Populasi Sasaran dan Teknik Sampling	82
3.5.1 Sampel	82
3.5.2 Karakteristik Sampel	83
3.5.3 Teknik Sampling	83
3.6 Teknik Analisis Data.....	83
3.7 Hipotesis Statistik	85
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	86
4.1 Gambaran Sampel	86
4.2 Hasil Penelitian	87
4.2.1 Hasil Pengolahan Korelasi	87
4.2.2 Distribusi Frekuensi Tingkat Kesesuaian Tipe Kepribadian dan Tipe Lingkungan Kerja	88
4.2.3 Distribusi Frekuensi Hasil kerja	88
4.3 Pembahasan	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	96
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran.....	98

5.2.1 Saran Teoritis	98
5.2.2 Saran Praktis	98
DAFTAR PUSTAKA	100
DAFTAR RUJUKAN	101
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

2.1 Derajat Konsistensi	25
2.2 Zener-Schunelle Index of Agreement Between Current Occupation and SDS	
Summary Code.....	43
2.3 Tipe Kepribadian Holland dan Pasangan Kerja yang Cocok	45
3.1 Perhitungan Iachan Agreement Index.....	76
3.2 Cronbach Alpha Coefficient for Self Directed Search (SDS) Scales and	
Subcales by Mode of Administration	78
4.1 Distribusi Karakteristik Responden	85
4.2 Pengolahan Data Kolerasi.....	86
4.3 Tingkat Kesesuaian	87
4.4 Hasil Kerja	87

DAFTAR BAGAN

1.1 Bagan Kerangka Pikir	18
2.1 Perkembangan Tipe Kepribadian Holland	22
2.2 Hexagonal Model Index	42
2.3 Dimensi Kinerja	47
2.4 Model Hubungan antara Hasil Kerja dan Usaha dari Vroom dan Deci.....	52
3.1 Rancangan Penelitian	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kata Pengantar
Lampiran 2 – 5	Data Penunjang
Lampiran 6 – 24	Alat Ukur
Lampiran 25 - 26	Karakteristik Responden
Lampiran 27 - 28	Tabulasi Silang Karakteristik Responden dengan Hasil Kerja
Lampiran 29 - 30	Pengujian Statistik Hubungan Tingkat Kesesuaian Tipe Kepribadian dan Tipe Lingkungan Kerja <i>Enterprising</i> , <i>Conventional</i> dan <i>Social</i> dengan Hasil Kerja
Lampiran 31 - 44	Data Mentah Alat Ukur
Lampiran 45 - 50	Tabulasi Silang Hasil Kerja dengan Data Penunjang
Lampiran 51 - 52	Hasil Wawancara dengan Responden
Lampiran 53 - 54	Percentile Rank for Iachan Agreement Index Scores
Lampiran 55 - 56	Profil Perusahaan Asuransi Jiwa “X” di Jakarta