

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kesesuaian antara tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Sesuai dengan maksud, tujuan dan kegunaan penelitian, maka rancangan penelitian yang digunakan adalah studi kausal. Dalam penelitian ini digunakan satu kelompok subyek, yaitu seluruh supervisor produksi pada PT. 'X'.

Alat ukur yang dipakai untuk mencari tipe kepribadian adalah Self Directed Search yang dibuat oleh John L. Holland, sementara alat ukur yang dipakai untuk mencari tipe lingkungan kerjanya adalah Job Finder yang dibuat oleh John L. Holland. Sedangkan alat ukur yang dipakai untuk mengukur kepuasan kerja dibuat menurut teori kepuasan kerja dari Ivancevich & Matteson (2002). Alat ukur ini terdiri atas tujuh aspek dengan delapan belas indikator yang diturunkan menjadi 50 item.

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan, didapat bahwa kesesuaian antara tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun besar pengaruh yang ditimbulkan adalah sebesar 6,5%, sementara 93,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Saran dari penelitian ini adalah mengadakan penelitian lebih lanjut dengan menghubungkan kepuasan kerja dengan faktor-faktor seperti lama bekerja dan task significance.

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| Kata Pengantar..... | i |
| Abstrak..... | iv |
| Daftar Isi..... | v |
| Daftar Bagan..... | viii |
| Daftar Gambar..... | ix |
| Daftar Tabel..... | x |
| BAB I. PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah..... | 6 |
| 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 1.3.1 Maksud Penelitian..... | 7 |
| 1.3.2 Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian..... | 7 |
| 1.4.1 Kegunaan Teoritis..... | 7 |
| 1.4.2 Kegunaan Praktis..... | 7 |
| 1.5 Kerangka Pikir..... | 8 |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA..... | 20 |
| 2.1 Tinjauan Teori Kepribadian John L. Holland..... | 20 |
| 2.1.1 Definisi Kepribadian..... | 21 |
| 2.1.2 Asumsi Tentang Tipe Kepribadian dan Tipe Lingkungan Kerja..... | 21 |
| 2.1.3 Latar Belakang dari Prinsip-Prinsip Dasar Tipe Kepribadian..... | 27 |
| 2.1.4 Tipe Kepribadian Holland..... | 29 |
| 2.1.5 Tipe Lingkungan Kerja..... | 37 |
| 2.1.6 Kesesuaian (Kongruensi) antara Tipe Kepribadian dan Tipe Lingkungan Kerja..... | 44 |
| 2.1.7 Pasangan Pekerjaan dengan Tipe Kepribadian.. | 47 |

| | | |
|-------------------------------------|--|----|
| 2.2 | Kepuasan Kerja..... | 49 |
| 2.2.1 | Pengertian Kepuasan Kerja..... | 49 |
| 2.2.2 | Teori Kepuasan Kerja..... | 50 |
| 2.2.3 | Faktor-faktor yang Dapat Mempengaruhi Kepuasan Kerja..... | 52 |
| 2.2.4 | Dampak Kepuasan Kerja..... | 56 |
| 2.3 | Manager..... | 60 |
| 2.3.1 | Definisi Manager..... | 60 |
| 2.3.2 | Berbagai Tingkatan Manager..... | 61 |
| 2.3.3 | Keterampilan yang Dibutuhkan <i>Supervisor</i> | 63 |
| 2.3.4 | Peran Unik Seorang Manager..... | 65 |
| BAB III. METODOLOGI PENELITIAN..... | | 68 |
| 3.1 | Rancangan dan Prosedur Penelitian..... | 68 |
| 3.2 | Bagan Rancangan Penelitian..... | 68 |
| 3.3 | Variabel Penelitian dan Definisi Operasional..... | 69 |
| 3.3.1 | Variabel Penelitian..... | 69 |
| 3.3.2 | Definisi Operasional..... | 70 |
| 3.4 | Alat Ukur..... | 71 |
| 3.4.1 | <i>The Occupation Finder</i> | 71 |
| 3.4.2 | Kuesioner Tipe Kepribadian <i>Self Directed Search (SDS)</i> | 72 |
| 3.4.3 | Kuesioner Kepuasan Kerja..... | 80 |
| 3.4.4 | Data Pribadi dan Data Penunjang..... | 83 |
| 3.4.5 | Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur..... | 83 |
| 3.5 | Populasi dan Sampel Penelitian..... | 88 |
| 3.5.1 | Populasi Sasaran..... | 88 |
| 3.5.2 | Karakteristik Populasi..... | 88 |
| 3.5.3 | Teknik Pengambilan Sampel..... | 88 |
| 3.6 | Teknik Analisis..... | 88 |
| 3.7 | Hipotesa Statistik..... | 91 |

| | |
|---|-----|
| BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 92 |
| 4.1. Gambaran Responden..... | 92 |
| 4.1.1 Gambaran Responden Berdasarkan Status Marital..... | 92 |
| 4.1.2 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 93 |
| 4.1.3 Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 93 |
| 4.2 Hasil Penelitian..... | 94 |
| 4.2.1 Pengaruh Kesesuaian antara Tipe Kepribadian dengan Tipe Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja..... | 94 |
| 4.2.2 Uji Hipotesis..... | 95 |
| 4.2.3 Kongruensi antara Tipe Kepribadian dengan Tipe Lingkungan Kerja..... | 95 |
| 4.2.4 Kepuasan Kerja..... | 96 |
| 4.2.5 Tabulasi Silang..... | 100 |
| 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian..... | 102 |
| BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN..... | 108 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 108 |
| 5.2 Saran..... | 108 |
| 5.2.1 Saran Teoritis..... | 109 |
| 5.2.2 Saran Praktis..... | 109 |
| Daftar Pustaka..... | 111 |
| Daftar Rujukan..... | 112 |
| Lampiran..... | 113 |

DAFTAR BAGAN

| | |
|---|----|
| Bagan 1.1 Bagan Kerangka Pikir..... | 18 |
| Bagan 3.1 Bagan Rancangan Penelitian..... | 68 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Perkembangan Tipe Kepribadian Holland..... | 22 |
| Gambar 2.2 Keterampilan yang Dibutuhkan <i>Supervisor</i> | 64 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.1 Derajat Konsistensi..... | 25 |
| Tabel 2.2 Zener-Schnulle Index of Agreement Between Current Occupational Choice and SDS Summary Code..... | 45 |
| Tabel 2.3 Pasangan Tipe Kepribadian dan Tipe Pekerjaan..... | 46 |
| Tabel 3.1 Aspek dan Indikator..... | 74 |
| Tabel 3.2 Table for Calculating Iachan Agreement Index..... | 77 |
| Tabel 3.3 Percentile Ranks for Iachan Agreement Index Scores for 1994 Normative Samples..... | 79 |
| Tabel 3.4 Kisi-Kisi Alat Ukur..... | 80 |
| Tabel 3.5 Skala Penilaian..... | 82 |
| Tabel 3.6 Cronbach Alpha Coefficients for Self Directed Search (SDS) Scales and Subscales by Mode of Administration.... | 86 |
| Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Status Marital..... | 92 |
| Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 93 |
| Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 94 |
| Tabel 4.4 Tabel Kontribusi Kesesuaian antara Tipe Kepribadian dan Tipe Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja..... | 94 |
| Tabel 4.5 Distribusi Kongruensi antara Tipe Kepribadian dengan Tipe Lingkungan Kerja..... | 95 |
| Tabel 4.6 Distribusi Kepuasan Kerja..... | 96 |
| Tabel 4.7 Kepuasan pada Faktor <i>Job Security</i> | 96 |
| Tabel 4.8 Kepuasan pada Faktor <i>Coworkers</i> | 97 |
| Tabel 4.9 Kepuasan pada Faktor <i>Work Conditions</i> | 97 |
| Tabel 4.10 Kepuasan pada Faktor <i>Work Itself</i> | 98 |
| Tabel 4.11 Kepuasan pada Faktor <i>Supervisor</i> | 98 |
| Tabel 4.12 Kepuasan pada Faktor <i>Pay</i> | 98 |
| Tabel 4.13 Kepuasan pada Faktor <i>Promotion Opportunities</i> | 99 |

| | |
|--|-----|
| Tabel 4.14 Tabulasi Silang Kepuasan Kerja dengan Kongruensi antara Tipe Kepribadian Supervisor dengan Tipe Pekerjaannya..... | 100 |
| Tabel 4.15 Tabulasi Silang Kepuasan Kerja dengan Lama Bekerja.... | 101 |
| Tabel 4.16 Tabulasi Silang Kepuasan Kerja dengan <i>Task Significance</i> | 102 |