

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara kongruensi tipe kepribadian karyawan dengan tipe lingkungan kerja Conventional, Social, dan Enterprising dan performance yang ditampilkan pada financial accountant di sebuah perusahaan 'X' di kota Bandung.

Dasar dari penelitian ini adalah teori kepribadian dari John L. Holland serta teori performance oleh Norman Maier. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan menggunakan teknik penarikan sampel yaitu target populasi dan didapat 26 financial accountant di PT 'X' Kota Bandung. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kongruensi tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja dan variabel dependennya adalah performance kerja.

Alat ukur yang digunakan adalah Kuesioner Self-Directed Search yang telah divalidasi oleh John L. Holland (1979). Alat ukur yang digunakan untuk mengukur performance kerja adalah performance appraisal untuk financial accountant di PT 'X' yang didukung oleh faktor-faktor yang mempengaruhi performance kerja yang dikemukakan oleh Maier (1965) dan Keith Davis (1980). Data hasil penelitian diolah dan dianalisis menggunakan uji korelasi Spearman dan tabulasi silang dengan program SPSS 10.

Berdasarkan hasil penelitian yang diolah secara statistik, maka didapat koefisien korelasi untuk hubungan antara kongruensi tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja dan performance kerja adalah -0.312.

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah tidak terdapat hubungan antara kongruensi tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja Conventional, Social, dan Enterprising dan performance kerja pada financial accountant di perusahaan 'X' di Bandung. Tingkat kongruensi pada financial accountant di perusahaan ini berada di seluruh kategori. Tingkat performance financial accountant berada pada golongan istimewa, baik sekali, dan baik. Tingkat performance pada financial accountant ditentukan oleh faktor motivasi dan ability.

Dari kesimpulan di atas, peneliti mengajukan saran dilakukan penelitian korelasional mengenai kongruensi tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja Conventional, Social, dan Enterprising dan performance kerja pada jabatan lain. Selain itu, dapat dilakukan penelitian dengan menggunakan variabel dependen yang berbeda. Sebaiknya, sampel penelitian diperbanyak agar hasil yang diperoleh lebih representatif.

DAFTAR ISI

JUDUL i

LEMBAR PENGESAHAN ii

ABSTRAK iii

KATA PENGANTAR iv

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiii

DAFTAR DIAGRAM xiv

DAFTAR LAMPIRAN xv

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Identifikasi Masalah 7

1.3 Maksud dan tujuan 8

 1.3.1 Maksud Penelitian 8

 1.3.2 Tujuan Penelitian 8

1.4 Kegunaan Penelitian 8

 1.4.1 Kegunaan Teoritis 8

 1.4.2 Kegunaan Praktis 9

1.5 Kerangka Pemikiran 9

1.6 Asumsi Penelitian 14

1.7 Hipotesis	15
---------------------	----

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori Kepribadian John L. Holland	16
2.1.1 Definisi Kepribadian	16
2.1.2 Asumsi tentang Tipe Kepribadian dan Lingkungan Kerja	17
2.1.3 Prinsip-Prinsip Dasar Teori Holland	24
2.1.4 Tipe Kepribadian Holland	26
2.1.5 Tipe Lingkungan Kerja	33
2.1.6 Kesesuaian antara Tipe Kepribadian dan Tipe Lingkungan Kerja	39
2.1.7 Pasangan Pekerjaan dengan Tipe Kepribadian	42
2.1.8 Sistem Pengklasifikasian dan Bukti-bukti mengenai <i>Self Directed Search</i>	43
2.2 Tinjauan Index Perhitungan <i>Congruency</i> Tipe Kepribadian dengan Tipe Lingkungan Kerja Holland Berdasarkan Iachan Index	44
2.3 Tinjauan Teori Mengenai <i>Performance</i>	46
2.3.1 Pengertian <i>Performance</i>	46
2.3.2 Aspek-aspek Yang Menentukan <i>Performance</i>	47
2.4 Penilaian <i>Performance</i>	51
2.4.1 Pengertian Penilaian <i>Performance</i>	51
2.4.2 Tujuan dan Kegunaan Penilaian <i>Performance</i>	52
2.4.3 Faktor-Faktor Penilaian <i>Performance</i>	55
2.4.4 Metoda Penilaian	57

2.4.5 Penilai Yang Terlibat Dalam Penilaian <i>Performance</i>	62
2.4.6 Langkah Pembuatan Skala Penilaian <i>Performance</i>	62
2.5 Keterkaitan Kesesuaian antara Tipe Kepribadian dengan Tipe Lingkungan Kerja Enterprising dan <i>Performance</i>	63

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan dan Prosedur Penelitian	66
3.2 Bagan Rancangan Penelitian	66
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	67
3.3.1 Variabel penelitian	67
3.3.2. Definisi Konseptual	67
3.3.3 Definisi Operasional	67
3.4 Alat Ukur	68
3.4.1 Kuesioner Tipe Kepribadian	68
3.4.2 Kuesioner <i>Performance</i>	72
3.4.3 Data Pribadi dan Data Penunjang	73
3.4.4 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	73
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian	74
3.5.1 Populasi Sasaran	74
3.5.2 Karakteristik Populasi	75
3.5.3 Teknik Penarikan Sampel	75
3.6 Teknik Analisis	75
3.7 Hipotesa Statistik	76

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Responden	77
4.2 Hasil dan Pembahasan Penelitian	81
4.2.1 Hasil Penelitian	81
4.2.2 Pembahasan	84

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	89
5.2 Saran	90

DAFTAR PUSTAKA	92
-----------------------------	-----------

DAFTAR RUJUKAN	93
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	94
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

- Tabel 2.1.2.1 Derajat konsistensi
- Tabel 2.1.7.1 Tipe Kepribadian Holland dengan Pasangan Kerja yang Cocok
- Tabel 2.2 *Table for Calculating Iachan Agreement Index*
- Tabel 3.3.1.1 Kuesioner Tipe Kepribadian
- Tabel 3.3.1.2 *Table for calculating Iachan agreement index*
- Tabel 3.3.2.1 Kuesioner *Performance* Kerja
- Tabel 3.4.4.2.1 *Cronbach Alpha Coefficients for Self-Directed Search (SDS) Scales and Subscales by Mode of Administration*
- Tabel 4.1.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
- Tabel 4.1.2 Gambaran Responden Berdasarkan Usia
- Tabel 4.1.3 Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Perusahaan
- Tabel 4.1.4 Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja sebagai *financial accountant*
- Tabel 4.1.5 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
- Tabel 4.1.6 Gambaran Responden Berdasarkan Harapan Pendidikan Lanjutan
- Tabel 4.1.7 Gambaran Responden Berdasarkan Cita-Cita
- Tabel 4.2.1.1 Korelasi antara Kongruensi Tipe Kepribadian dan Tipe Lingkungan Kerja C, S, E dengan *performance* kerja pada *financial accountant*
- Tabel 4.2.1.2 Responden Berdasarkan Tingkat Kongruensi
- Tabel 4.2.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat *Performance*
- Tabel 4.2.1.4 Tabulasi Silang antara Tingkat *Performance* dengan Pandangan Responden Terhadap Kesulitan yang Dihadapi Selama Bekerja
- Tabel 4.2.1.5 Tabulasi Silang antara Tingkat *Performance* dengan Kemampuan Menonjol yang Dimiliki Responden

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.2.1 Perkembangan Tipe Kepribadian (Holland)

Gambar 2.1.6.1 Model Heksagonal (Holland)

DAFTAR DIAGRAM

Bagan 1.7.1 Kerangka Pemikiran

Bagan 3.2 Rancangan Penelitian

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Kuesioner Data Pribadi

Lampiran B Hasil Data Pribadi

Lampiran C Kuesioner *Self-Directed Search*

Lampiran D Item Kuesioner *Performance Appraisal*

Lampiran E Kuesioner Data Penunjang

Lampiran F Tabulasi Silang Data Penunjang dengan Tingkat *Performance*

Lampiran G *Percentil Rank for Iachan Agreement Index Scores*

Lampiran H Hasil Tingkat Kongruensi Responden

Lampiran I Data Mentah *Self-Directed Search*

Lampiran J Kategori *Performance Appraisal*

Lampiran K Hasil Tingkat *Performance Appraisal*