



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Analisis Hubungan Kepribadian dan *Person-Job Fit*
dengan Kinerja Pegawai

Skripsi

Oleh

Nabilla Hafsa Caesaredia

2013320172

Bandung

2017



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Analisis Hubungan Kepribadian dan *Person-Job Fit*
dengan Kinerja Pegawai

Skripsi

Oleh

Nabilla Hafsa Caesaredia

2013320172

Pembimbing

Dr. Nia Juliawati, Dra., M.Si.

Bandung

2017

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Nabilla Hafsa Caesaredia
Nomor Pokok : 2013320172
Judul : Analisis Hubungan Kepribadian dan *Person-Job Fit* dengan Kinerja Pegawai

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Rabu, 20 Desember 2017
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si. :

Sekretaris

Dr. Nia Juliawati, Dra., M.Si. :

Anggota

Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si. :

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

PERNYATAAN



Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Nabilla Hafsa Caesaredia

NPM : 2013320172

Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Analisis Hubungan Kepribadian dan *Person-Job Fit*
dengan Kinerja Pegawai

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 7 Desember 2017



Nabilla Hafsa Caesaredia

ABSTRAK

Nama : Nabilla Hafsa Caesaredia
NPM : 2013320172
Judul : Analisis Hubungan Kepribadian dan *Person-Job Fit*
dengan Kinerja Pegawai

Globalisasi telah memberikan dampak besar pada sektor ekonomi di Indonesia dan mendorong banyaknya pesaing baru di dalam industri asuransi. Para pegawai sebagai manusia bersumber daya menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan dan berperan untuk menjaga posisi perusahaan di dalam industrinya. Kinerja pegawai perlu dikelola agar perusahaan dapat meningkatkan keunggulan bersaing di dalam industrinya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian dan *person-job fit* dengan kinerja para pegawai yang bekerja di PT Asuransi Astra Buana Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian survei dengan jenis penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data berupa wawancara dengan Kepala Cabang PT Asuransi Astra Buana Bandung dan menyebarkan kuesioner kepada 34 pegawai PT Asuransi Astra Buana Bandung. Rumus Korelasi *Product Moment* Pearson digunakan untuk menghitung korelasi masing-masing variabel penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, lima kepribadian (*extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness to experience*) memiliki hubungan positif dengan *person-job fit* dan kinerja pegawai, sama halnya dengan *person-job fit* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja pegawai. Adapun saran yang diberikan yaitu kepribadian *extraversion, agreeableness, dan conscientiousness* berpotensi memiliki kinerja yang tinggi di Asuransi Astra Bandung sehingga aspek ketiga kepribadian ini diharapkan dimiliki oleh seluruh pegawai di Asuransi Astra Bandung. Asuransi Astra Bandung juga perlu berdiskusi dengan pegawai yang memiliki *need-supplies fit* (kecocokan kebutuhan dan keinginan pegawai dengan apa yang diberikan perusahaan) rendah agar kebutuhan dan keinginan pegawai tersebut dapat terpenuhi oleh Asuransi Astra Bandung dan pegawai akan memiliki kinerja yang lebih bagus.

Kata Kunci : Kepribadian, *Person-Job Fit*, Kinerja

ABSTRACT

Name : Nabilla Hafsa Caesaredia
NPM : 2013320172
Title : *Analysis of Relationship between Personality and Person-Job Fit with Employee Performance*

Globalization has given a huge impact on Indonesia's economy sector and it promotes new competitors in insurance industry. Employees as human resource become an important resource in achieving company's goals and have the role to maintain company's position in its industry. Employees job performance need to be managed so that the company can improve its competitive advantage in industry.

The purpose of this research is to know the relationship between personality and person-job fit with employees' job performance in PT Asuransi Astra Buana Bandung. The research method is survey research and the type of research is associative research. The data collection techniques are interview with Asuransi Astra Bandung Branch Manager and distributes questionnaires to 34 employees in Asuransi Astra Bandung. The Pearson correlation coefficient is used to calculate the correlation of each variables.

Based on the result, five personality (extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness to experience) have a positive relationship with person-job fit and employees' job performance and so does person-job fit with job performance. The advices that author gives are extraversion, agreeableness, and conscientiousness potentially have high job performance so all of the employees are expected to have these personalities aspect. Asuransi Astra Bandung needs to discuss with employees who has a low level of need-supplies fit (the compatibility between employees' desires and needs with the company's supplies) so that their desires and needs can be fulfilled by Asuransi Astra Bandung and employees will have higher job performance.

Keywords: Personality, Person-Job Fit, Job Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Analisis Hubungan Kepribadian dan *Person-Job Fit* dengan Kinerja Pegawai” dengan baik sesuai waktu yang telah direncanakan. Penulis menyusun skripsi ini sebagai salah satu syarat menyelesaikan program S1 Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis berupa ilmu, informasi, dukungan dan doa selama masa perkuliahan sampai penyusunan skripsi selesai terutama kepada:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, dan berkah kepada penulis selama ini.
2. Kedua orang tua penulis serta kedua adik penulis yang selalu mendoakan, menghibur, dan memberi dukungan selama ini.
3. Ibu Dr. Nia Juliawati, Dra., M.Si., selaku dosen pembimbing seminar dan skripsi yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama penyusunan skripsi.
4. Ibu Dr. M. Banowati Talim, Dra., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan.

5. Bapak Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si., selaku Dosen Wali dan Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan.
6. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, Drs., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
7. Seluruh dosen-dosen yang telah memberikan kuliah kepada penulis dan berperan dalam kegiatan perkuliahan.
8. Seluruh Staf Akademik, Staf Kemahasiswaan, dan Pekarya Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan jasanya kepada penulis selama masa perkuliahan.
9. Bapak Gainardi selaku Kepala Cabang PT Asuransi Astra Bandung yang sudah bersedia untuk meluangkan waktunya untuk memberikan informasi yang dibutuhkan kepada penulis.
10. Sabrina, Teh Cilo, Lucky, Denita, dan teman dekat penulis lainnya yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas waktu luang yang telah diberikan untuk sekedar menghibur dan meringankan pikiran selama penyusunan skripsi.
11. Teman-teman Tanam Saham yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas segala pengalaman, bantuan, dukungan, dan informasi yang telah diberikan selama perkuliahan hingga penulis selesai menyelesaikan skripsi.

12. Seluruh teman-teman Administrasi Bisnis 2013 dan teman-teman penulis semasa kuliah di Universitas Katolik Parahyangan. Terima kasih atas pengalaman berharga serta kerjasamanya selama masa perkuliahan.
13. Semua pihak yang telah membantu penulis selama penyusunan skripsi, yang tidak mungkin dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan karena keterbatasan dalam hal pengalaman, sarana, dan kemampuan penulis untuk melakukan penelitian. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi bahan informasi bagi pembaca yang memiliki topik penelitian yang sama.

Bandung, 7 Desember 2017

Penulis

Nabilla Hafsah Caesaredia

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian	8
1.5. Objek Penelitian	8
BAB 2 KERANGKA TEORI	10
2.1. Perilaku Organisasi	10
2.2. <i>Kepribadian (Personality)</i>	11
2.2.1. <i>The Big Five Personality Model</i>	11
2.3. <i>Person-Job Fit (Kecocokan Individu dan Pekerjaan)</i>	16
2.3.2. <i>Demand-Abilities Fit</i>	18
2.3.3. <i>Need-Supplies Fit</i>	18
2.4. <i>Kinerja (Performance)</i>	19
2.4.2. <i>Task Performance</i>	21
2.4.3. <i>Citizenship Behavior</i>	21

2.4.4. <i>Counterproductive Behavior</i>	23
2.5. Hasil Penelitian Terdahulu	25
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	26
3.1. Metode Penelitian	26
3.2. Jenis Penelitian	26
3.3. Model Penelitian	26
3.4. Populasi	27
3.5. Teknik Pengumpulan Data	27
3.5.1. Teknik Wawancara	28
3.5.2. Teknik Kuesioner atau Angket	29
3.6. Teknik Analisis Data	29
3.6.1. Analisis Deskriptif	29
3.6.2. Analisis Korelasi	30
3.6.3. Teknik Analisis Data Nilai Kepribadian	31
3.6.4. Teknik Analisis Data Nilai <i>Person-Job Fit</i>	33
3.6.5. Teknik Analisis Data Nilai Kinerja	36
3.7. Hipotesis	39
3.8. Operasionalisasi Variabel	41
BAB 4 OBJEK PENELITIAN	45
4.1. Profil Perusahaan	45
4.2. Sejarah Perusahaan	45
4.3. Struktur Organisasi	46
4.4. Visi, Misi, dan Nilai Perusahaan	47
4.4.1. Visi Perusahaan	47
4.4.2. Misi Perusahaan	47

4.4.3. Nilai Perusahaan	48
4.5. Uraian Pekerjaan	48
4.6. Sistem Kepegawaian	56
4.6.1. Proses Rekrutmen	56
4.6.2. Pemindehan Tugas	58
4.7. Produk Perusahaan	58
BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
5.1. Profil Responden	62
5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	64
5.2.1. Uji Validitas	64
5.2.2. Uji Reliabilitas	70
5.3. Analisis Kepribadian Pegawai di Kantor Cabang PT Asuransi Astra Buana Bandung	73
5.3.2. Analisis Data Nilai Kepribadian Pegawai	74
5.4. Analisis <i>Person-Job Fit</i> Pegawai di Kantor Cabang PT Asuransi Astra Buana Bandung.....	91
5.4.1. Analisis Data Nilai <i>Person-Job Fit</i> Pegawai	92
5.5. Analisis Kinerja Pegawai di Kantor Cabang PT Asuransi Astra Buana Bandung	98
5.5.1. Analisis Data Nilai Kinerja Pegawai	99
5.6. Analisis Hubungan Kepribadian dan <i>Person-Job Fit</i> dengan Kinerja Pegawai di Kantor Cabang PT Asuransi Astra Buana Bandung	105
5.6.1. Korelasi <i>Product Moment</i> Pearson	105
5.6.2. Uji Hipotesis	117
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	119
6.1. Kesimpulan	119

6.2. Saran	122
DAFTAR PUSTAKA	v
LAMPIRAN	124

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Tabel Alternatif Jawaban	31
Tabel 3.2. Tabel Konversi Jawaban Kuesioner	31
Tabel 5.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 5.2. Profil Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja	63
Tabel 5.3. Profil Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 5.4. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
Tabel 5.5. Tabel Hasil Perhitungan Validitas Instrumen Kepribadian	66
Tabel 5.6. Tabel Hasil Perhitungan Validitas Instrumen <i>Person-Job Fit</i>	68
Tabel 5.7. Tabel Hasil Perhitungan Validitas Instrumen Kinerja	70
Tabel 5.8. Tabel Perhitungan Reliabilitas Instrumen	72
Tabel 5.9. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Tipe Kepribadian	73
Tabel 5.10. Kategori Nilai Kepribadian Responden Berdasarkan Tipe <i>Extraversion</i>	74
Tabel 5.11. Kategori Nilai Kepribadian Responden Berdasarkan Tipe <i>Agreeableness</i>	77
Tabel 5.12. Kategori Nilai Kepribadian Responden Berdasarkan Tipe <i>Conscientiousness</i>	80
Tabel 5.13. Kategori Nilai Kepribadian Responden Berdasarkan Tipe <i>Neuroticism</i>	84
Tabel 5.14. Kategori Nilai Kepribadian Responden Berdasarkan Tipe <i>Openness to Experience</i>	87
Tabel 5.15. Kategori Nilai <i>Person-Job Fit</i> Responden Berdasarkan Tipe <i>Demand-Abilities Fit</i> Pegawai	92
Tabel 5.16. Kategori Nilai <i>Person-Job Fit</i> Responden Berdasarkan Tipe <i>Need-Supplies Fit</i> Pegawai	95
Tabel 5.17. Kategori Nilai Kinerja Responden Berdasarkan Tipe <i>Task</i> <i>Performance</i> Pegawai	99
Tabel 5.18. Kategori Nilai Kinerja Responden Berdasarkan Tipe <i>Citizenship</i> <i>Behavior</i> Pegawai	101

Tabel 5.19. Tabel Tingkat Hubungan <i>Product Moment</i> Pearson	106
Tabel 5.20. Tabel Hasil Perhitungan Korelasi <i>Product Moment</i> Pearson	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Diagram <i>Person-Job Fit</i>	17
Gambar 2.2. Diagram Dimensi Kinerja	20
Gambar 3.1. Diagram Model Penelitian	27
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor Cabang PT Asuransi Astra Buana Bandung	47
Gambar 5.1. Grafik Kepribadian untuk Setiap Bagian di Kantor Cabang Asuransi Astra	90
Gambar 5.2. Grafik <i>Person-Job Fit</i> untuk Setiap Bagian di Kantor Cabang Asuransi Astra	97
Gambar 5.3. Grafik Kinerja untuk Setiap Bagian di Kantor Cabang Asuransi Astra	104
Gambar 5.4. Diagram Korelasi Kepribadian dan <i>Person-Job Fit</i> dengan Kinerja	107

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian	124
Lampiran 2: Data Responden	131
Lampiran 3: Hasil Kuesioner	133
Lampiran 4: Tabel r Product Moment	137

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Globalisasi yang terjadi saat ini telah mempengaruhi berbagai aspek di negara-negara, khususnya Indonesia. Salah satu aspek yang dipengaruhi oleh globalisasi adalah sektor ekonomi khususnya sektor bisnis. Pelaku bisnis terus bertambah karena mudahnya memperoleh informasi dan tidak sedikit pelaku bisnis lama yang tetap bertahan menjadi pelaku bisnis unggul di industrinya. Hal tersebut tidak akan terwujud apabila tidak dilakukan pengelolaan yang tepat, baik internal perusahaan maupun eksternal perusahaan.

Sebuah perusahaan sudah pasti terdiri dari sekumpulan orang-orang yang memiliki kesamaan tujuan dan membentuk suatu kelompok agar dapat mencapai tujuan bersama-sama. Kelompok tersebut sering disebut sebagai organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2013:5), organisasi adalah *“a consciously coordinated social unit, composed of two or more people, that functions on a relatively continuous basis to achieve a common goal or set of goals.”* Manusia adalah sumber daya yang dimiliki sebuah organisasi dan menjadi faktor yang penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Sumber daya inilah yang perlu dikelola perusahaan agar tetap unggul di dalam industrinya.

Organisasi terdiri dari sejumlah orang yang berkomitmen dan memiliki berbagai macam sifat dan karakter. Keberagaman sifat dan karakter tersebut menyebabkan sebuah organisasi perlu mengetahui apa saja dampak dari

keberagaman sifat dan karakter individu terhadap organisasi. Sumber daya dengan kriteria yang baik akan membuat sebuah organisasi berhasil mencapai tujuannya. Maka dari itu, perilaku organisasi menjadi penting dalam mengefektifkan sebuah organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2013:10), perilaku organisasi adalah “*a field of study that investigates the impact that individuals, groups, and structure have on behavior within organizations, for the purpose of applying such knowledge toward improving an organization’s effectiveness.*” Perilaku organisasi ini dipelajari untuk mengetahui pengaruh dari setiap perilaku individu terhadap kinerja organisasi.

Setiap individu dalam organisasi memiliki perilaku yang berbeda antara satu sama lain karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut salah satunya adalah *personality* atau kepribadian. Menurut McShane dan Glinow (38:2014), “*personality is the relatively enduring pattern of thoughts, emotions, and behaviors that characterize a person, along with the psychological processes behind those characteristics.*” Kepribadian tersebut tentu saja akan mempengaruhi bagaimana pengartian, motivasi, serta perilaku dalam berbagai situasi.

Menurut Ozer dan Benet (2006) yang dikutip oleh Misha, Youshan, dan Hassan (2015:2), kepribadian adalah satu alat yang efektif untuk memprediksi kinerja karena setiap orang memiliki caranya masing-masing untuk menyelesaikan masalah, melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut akan berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi dan mempengaruhi keefektifan kinerja seseorang di dalam perusahaan. Kepribadian, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, menjadi faktor yang penting dalam kesuksesan organisasi.

Kesuksesan sebuah organisasi, selain membutuhkan strategi yang tepat, membutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2014:37), *“job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment.”* Kepribadian akan mempengaruhi hal-hal yang menyangkut kepuasan kerja, mempengaruhi tingkat stress, dan motivasi individu tersebut.

Menurut Van Scotter (2000) yang dikutip oleh Sonnetag, Volmer, dan Spsychala (2008:427), individu dengan kinerja yang baik memiliki kesempatan karir yang lebih bagus dari pada individu dengan kinerja yang rendah. Kesempatan karir yang bagus akan membantu individu untuk terus berkembang dan mencapai hal-hal yang diinginkan serta dibutuhkan. Menurut Campbell (1993) yang dikutip oleh Sonnetag, Volmer, dan Spsychala (2008:427), kinerja pegawai menggambarkan perilaku yang berorientasi pada tujuan, yaitu perilaku yang selalu disukai oleh organisasi dan diharapkan terus diterapkan. Kinerja mengacu pada efektivitas dan efisiensi.

Penelitian ini akan dilaksanakan di salah satu kantor cabang PT Asuransi Astra Buana yang berada di Jalan Ir. H. Juanda No. 80, Bandung. PT Asuransi Astra Buana atau Asuransi Astra ini adalah salah satu Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) yang bergerak di bidang usaha asuransi. Asuransi Astra sudah berdiri puluhan tahun yaitu sejak tanggal 12 September 1956 dan memiliki kinerja yang terus meningkat serta terpercaya oleh publik. Asuransi Astra terus mengembangkan perusahaannya dengan inovasi-inovasi layanan seperti Garda Siaga serta

meluncurkan aplikasi terbarunya untuk *smartphone* yaitu Garda Mobile Otocare. Hal tersebut menjadi alasan penulis memilih Asuransi Astra.

Menurut situs Kontan, “Perusahaan asuransi kerugian PT Asuransi Astra Buana (Asuransi Astra) membukukan kenaikan premi hingga 11% sepanjang paruh pertama tahun ini. CEO Asuransi Astra Rudy Chen mengatakan, di periode ini pencapaian premi bruto sebesar Rp 2 triliun.” (<http://keuangan.kontan.co.id/news/semester-i-premi-asuransi-astra-buana-naik-11>)

Melihat dari keberagaman karakteristik pekerjaan, hal tersebut membutuhkan kecocokan antara individu dengan karakteristik pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang diharapkan organisasi. Kecocokan ini disebut *person-job fit*.

Person-job fit adalah faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Cable dan DeRue (2002) yang dikutip oleh Hassan (2012:174), *person-job fit* dapat diartikan sebagai kesesuaian yang timbul antara sifat pribadi individu dan karakteristik pekerjaan. Pegawai yang memiliki kecocokan dengan organisasi cenderung berkomitmen dengan organisasi dan pegawai akan meminta pindah ke bagian yang lain dengan karakteristik pekerjaan yang berbeda apabila tidak ada kecocokan. Ketidakcocokan tersebut akan memicu rendahnya kinerja pegawai.

Menurut June dan Mahmood (2011:96), konsep kecocokan ini dapat dijelaskan berdasarkan pandangan *demand-abilities fit* dan *need-supplies fit*. *Demands-abilities fit* terjadi ketika pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai setara dengan apa yang dibutuhkan sebuah pekerjaan (Li dan Hung, 2010:307). Sedangkan *need-supply fit* terjadi ketika kebutuhan, keinginan, atau pilihan pegawai sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan (Li dan Hung, 2010:307).

Dari penjelasan teori-teori di atas, penulis mampu menjabarkan bahwa kepribadian dan kecocokan orang dan pekerjaan memiliki peran penting terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai. Kepribadian menjelaskan bahwa setiap individu yang berada di dalam suatu organisasi memiliki keragaman cara dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal itu disebabkan karena kepribadian yang mempengaruhi bagaimana seseorang berperilaku dan suasana hati di dalam

berbagai situasi. Kecocokan orang dengan pekerjaan dapat menjelaskan bahwa individu yang beragam tersebut memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu dicocokkan dengan pekerjaannya. Jika keinginan dan kebutuhan individu tersebut semakin terpenuhi oleh pekerjaannya maka akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja individu tersebut.

Mengacu kepada penjelasan latar belakang penelitian di atas, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul:

“Analisis Hubungan Kepribadian dan *Person-Job Fit* dengan Kinerja Pegawai”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan situs Kontan yang menjabarkan peningkatan premi serta penghargaan yang diperoleh PT Asuransi Astra Buana dalam 2 tahun terakhir, penulis menganggap Asuransi Astra sebagai perusahaan yang sukses dan mampu mempertahankan keunggulan bersaingnya di dalam industri. Dalam kenyataannya, perusahaan sukses seperti Asuransi Astra memiliki kemampuan untuk mengelola internal perusahaan, salah satunya adalah pengelolaan para pegawainya. Sesuai penjelasan yang terdapat di latar belakang, penulis mampu menjabarkan bahwa kepribadian dan kecocokan para pegawai dengan pekerjaannya menjadi faktor yang diperhatikan agar para pegawai memiliki kinerja yang tinggi. Kesuksesan sebuah perusahaan juga ditentukan oleh tinggi atau rendahnya kinerja para pegawai di dalam perusahaan tersebut sehingga kepribadian dan kecocokan pegawai dengan pekerjaannya menjadi faktor yang penting.

Berdasarkan latar belakang dan penjelasan di atas, maka permasalahan yang diangkat di dalam penelitian ini adalah:

1. Kepribadian apa saja yang paling kuat dan paling banyak dimiliki oleh para pegawai yang bekerja di Kantor Cabang PT Asuransi Astra Buana Bandung?
2. Bagaimana *person-job fit* para pegawai yang bekerja di Kantor Cabang PT Asuransi Astra Buana Bandung?
3. Bagaimana kinerja pegawai di Kantor Cabang PT Asuransi Astra Buana Bandung?
4. Bagaimana hubungan antara kepribadian dengan kinerja pegawai di Kantor Cabang PT Asuransi Astra Buana Bandung?
5. Bagaimana hubungan antara *person-job fit* dengan kinerja pegawai di Kantor Cabang PT Asuransi Astra Buana Bandung?
6. Bagaimana hubungan antara kepribadian dengan *person-job fit* pegawai di Kantor Cabang PT Asuransi Astra Buana Bandung?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dapat dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kepribadian yang paling kuat dan paling banyak dimiliki oleh para pegawai yang bekerja di Kantor Cabang PT Asuransi Astra Buana Bandung.
2. Untuk mengetahui *person-job fit* para pegawai yang bekerja di Kantor Cabang PT Asuransi Astra Buana Bandung.
3. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Kantor Cabang PT Asuransi Astra Buana Bandung.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara kepribadian dengan kinerja pegawai di Kantor Cabang PT Asuransi Astra Buana Bandung.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara *person-job fit* dengan kinerja pegawai di Kantor Cabang PT Asuransi Astra Buana Bandung.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara kepribadian dengan *person-job fit* pegawai di Kantor Cabang PT Asuransi Astra Buana Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara kepribadian dan *person-job fit* dengan kinerja pegawai di Asuransi Astra dalam mendukung keberhasilan pekerjaannya. Penelitian ini dapat menjadi dasar referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai masalah faktor-faktor kepribadian dan *person-job fit* pegawai dalam hubungannya dengan kinerja pegawai.

Selain itu, kegunaan penelitian yang dapat diberikan kepada Asuransi Astra adalah hasil dari penelitian ini berupa masukan mengenai kepribadian pegawai dan *person-job fit* terhadap kinerja pegawai di Asuransi Astra. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pegawai melalui pemahaman terhadap faktor kepribadian yang paling berpengaruh serta *person-job fit* terhadap kinerja pegawai di Asuransi Astra.

1.5. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT Asuransi Astra Buana yang terdapat di Jl. Ir. H. Juanda No. 80, Bandung. Asuransi Astra ini berdiri pada tanggal 12

September 1956 sebagai perusahaan asuransi umum dengan nama PT Maskapai Asuransi Buana dan sebagian besar sahamnya diakuisisi oleh PT Astra Internasional (AI).

Asuransi Astra saat ini merupakan BUMS yang fokus bergerak di bidang usaha asuransi di segmen kendaraan bermotor dan terus memperluas segmennya seperti asuransi kesehatan.