

LAPORAN PENELITIAN MANDIRI
DALAM RANGKA TRIDHARMA PERGURUAN TINGGI
BIDANG PENELITIAN

THE BIG 5 PERSONALITY PADA KARYAWAN



Oleh:
Benny Herlena, M.Si.
NIP: 197511242006041002
Dosen Prodi Psikologi

PRODI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
T.A. 2023/2024

SURAT KETERANGAN MELAKUKAN PENELITIAN

Kami yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fachrurozi Nurhidayat.
Jabatan : Direktur.
Perusahaan : PT SINAR MULIA TEKNALUM.

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Benny Herlena, M.Si.
Jabatan : Dosen Prodi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

adalah benar telah melakukan pengambilan data penelitian pada karyawan kami, PT Sinar Mulia Teknalum – Aluminium Casting Manufacturers, Kalasan – Sleman – Yogyakarta pada tanggal 23 Desember 2023. Tema penelitian: The Big 5 Personality Pada Karyawan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 23 Desember 2023.

Direktur,

PT. SINAR MULIA TEKNALUM
Aluminium Casting Manufacturers
Jl. Cendekian Km. 1,5 D. U. Pinemartani
Kalasan Sleman Yogyakarta 55571

Fachrurozi Nurhidayat.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dunia industri tentunya sudah tidak asing dengan upaya peningkatan sumber daya manusia yang merupakan elemen penting dalam suatu organisasi / perusahaan. Tercapainya tujuan dan efektivitas suatu perusahaan tergantung pada kualitas dari sumber daya manusianya. Salah satunya peran pokok dalam peningkatan sumber daya manusia adalah terkait dengan kinerja yang dimiliki oleh karyawan atau sumber daya manusia tersebut. Tanpa kinerja yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2013).

Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa kinerja sebagai kesadaran karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Dimana kesadaran itu sendiri berarti sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Perilaku tersebut merupakan disiplin dari karyawan. Dalam dunia industri disiplin diartikan jika karyawan selalu tepat pada waktu dalam kerjanya, melakukan pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma perusahaan. Darminto (1993) menjelaskan tentang suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban terkait dengan kinerja karyawan. Adapun Helmi (1996) menjelaskan terkait suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi, sebagai suatu bentuk kinerja dari disiplin karyawan.

Atas dasar pemaparan diatas, maka idealnya karyawan harus mematuhi segala peraturan yang ada dalam perusahaan untuk membantu tercapainya suatu tujuan dari perusahaan tersebut. Lateiner dan Lavine (1985) menjelaskan bahwa secara umum disiplin sesungguhnya terwujud apabila para karyawan datang ke kantor dengan teratur dan tepat pada waktunya.

Pada kenyataannya karyawan bekerja dengan jam kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan untuk mendukung terciptanya disiplin yang baik serta kinerja karyawan yang baik pula. Akan tetapi saat ini banyak terjadi fenomena pelanggaran disiplin serta kinerja yang dilakukan karyawan, seperti halnya yang terjadi di beberapa perusahaan di Indonesia. Dalam penelitian ini salah satu kasus yang diambil sebagai contoh dari adanya kondisi disiplin dan kinerja yang perlu ditingkatkan adalah pada PT. SMT dan KSC. Peneliti mendapatkan data dari perusahaan-perusahaan tersebut. Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari di PT. SMT dan KSC, bahwa ketepatan waktu masih menjadi hal yang perlu diperhatikan dan diperbaiki. Terjadinya pelanggaran yang masih banyak dilakukan oleh karyawan terkait ketepatan waktu kerja, seperti halnya ketika memasuki jam istirahat, masih dijumpai banyak karyawan yang keluar dari lingkungan industri untuk melakukan makan siang, namun dalam hal untuk kembali bekerja mereka melebihi jam istirahat yang telah ditetapkan, yang dalam hal ini karyawan kurang disiplin maupun kurang kinerjanya.

Banyaknya karyawan yang mendapat nilai *main hour lost (MHL)* melebihi standar yang ditetapkan dari perusahaan, yaitu 45 menit per bulannya. Selanjutnya *main hour lost* akan digunakan singkatan MHL. MHL sebagai jumlah waktu yang terbuang berdasarkan dari jumlah jam kerja selama delapan jam dalam satu hari yang berlaku di Perusahaan menurut undang-undang ketenagakerjaan. Terkait dengan MHL tersebut, sebagaimana pendapat Helmi (1996) yang menjelaskan bahwa beberapa indikator yang menunjukkan ketidakdisiplinan atau pelanggaran aturan beberapa diantaranya adalah kecenderungan membolos, penyalahgunaan waktu istirahat, maupun waktu untuk makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa ijin, dan melambat-lambatkan pergerakan dalam proses kerja. Beberapa hal tersebut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya nilai MHL karyawan, sehingga tingginya nilai MHL merupakan salah satu indikator dari karyawan tidak disiplin dan berkinerja tidak sesuai standar perusahaan.

Terdapat beberapa hal yang memengaruhi kinerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Helmi (1996) yaitu terkait faktor yang memengaruhi kinerja, faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern sebagai faktor yang berasal dari dalam

diri seseorang, ini mencakup kepribadian seseorang. Dalam penelitian Pratiwi (Helmi, 1996) menjelaskan bahwa individu yang memiliki pusat kendali diri internal lebih mampu mengontrol waktunya dan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja. Sedangkan faktor ekstern, yaitu lingkungan berkaitan dengan situasi organisasi yang ada di perusahaan, sebagaimana dalam penelitian Fazrei (2014) yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dijelaskan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah faktor intern, yaitu faktor yang bersumber dalam diri individu yang menurut Helmi (1996) adalah faktor kepribadian.

Kepribadian menurut Allport (Suryabrata, 2007) adalah organisasi dinamis dalam individu sebagai sistem psikofisis yang menentukan cara yang khas dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Adapun Pervin, Cervone, & John (2010) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran, dan perilaku. Helmi (1996) juga menjelaskan bahwa cara seseorang dalam bertindak mencerminkan kepribadiannya. Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa munculnya perilaku individu sangat erat kaitannya dengan karakteristik kepribadian yang dimiliki individu tersebut. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja yang merupakan suatu bentuk dari sikap dan perilaku sangat dipengaruhi oleh sifat kepribadian yang dimiliki oleh individu tersebut.

Terdapat banyak teori dan model yang digunakan untuk menjelaskan sifat kepribadian seseorang. Dalam penelitian ini menggunakan dimensi kepribadian *The Big Five Personality* yang dikembangkan oleh McCrae dan Costa yang menggambarkan kepribadian individu sebagai bagian terpenting dalam hidup mereka (Pervin, Cervone, & John 2010). McCrae & Costa (2003) menjelaskan bahwa dimensi kepribadian *The Big Five Personality* bersifat *universal*. Terdapat lima dimensi kepribadian dalam model *The Big Five Personality*, meliputi *extraversion (E)*, *agreeableness (A)*, *conscientiousness (C)*, *neuroticism (N)*, dan *openness to new experience (O)*. Ini sebagaimana didukung oleh penelitian Rosa (2010) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara

kepribadian *the big five* dengan pelaksanaan program keselamatan kerja yang dilakukan karyawan. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Coetzer dan Rothmann (2003) menunjukkan bahwa ada hubungan dimensi kepribadian *the big five* dengan kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wasilawati dan Ardansyah (2014) bahwa kinerja mempunyai hubungan dalam kategori positif terhadap kinerja karyawan.

Teori kepribadian *The Big Five Personality* memiliki komponen-komponen sistem kepribadian untuk memprediksi perilaku individu. Komponen yang utama dalam sistem kepribadian *The Big Five Personality* adalah kecenderungan dasar dan karakteristik adaptasi. Kecenderungan dasar mempunyai empat asumsi yaitu individualitas, asal, perkembangan, dan struktur. Selanjutnya asumsi mengenai komponen karakteristik adaptasi menyatakan bahwa seiring berjalannya waktu, manusia akan beradaptasi dengan lingkungannya. (McCrae & Costa, 2003). Komponen-komponen sistem kepribadian itulah yang kemudian akan memengaruhi bagaimana perubahan sikap dan perilaku dari masing-masing individu.

Berdasarkan fenomena kinerja yang terjadi pada karyawan PT. SMT, peneliti tertarik untuk mengetahui kepribadian *the big five* karyawan, serta identifikasi relasinya dengan kinerja karyawan PT. SMT. Penelitian yang akan dilakukan adalah untuk mengungkap tentang kepribadian *the big five* pada karyawan PT. SMT.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang ditemukan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada kepribadian karyawan berdasar teori *the big five* akan memiliki pengaruh terhadap kinerjanya, serta untuk mengetahui dimensi kepribadian dalam *the big five personality* karyawan tersebut yang mana sajakah yang lebih memberikan peran terhadap kinerjanya.

C. Tujuan Penelitian

Adapun berdasar latar belakang masalah yang telah dikemukakan tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kecenderungan kepribadian karyawan berdasar teori *the big five personality*.
2. Untuk mengetahui apakah *the big five personality* karyawan memberikan peran positif ataukah negatif terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui apakah terdapat hubungan kepribadian karyawan berdasar teori *the big five personality* dengan kinerjanya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan informasi baru dan kontribusi dalam bidang keilmuan psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi terutama yang ada kaitannya dengan kepribadian karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan mengenai kepribadian karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja.
- b. Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada manajemen perusahaan mengenai kecenderungan tipe-tipe kepribadian karyawannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Pengertian

Kinerja dapat diartikan sebagai sikap mental yang tercermin dalam tingkah laku seseorang berupa usaha menyelesaikan tugas yang dimilikinya serta adanya ketaatan terhadap peraturan atau ketentuan norma yang berlaku (Sinungan, 2005). Lebih lanjut Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa kinerja merupakan

suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar yang ditetapkan dan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun kesadaran itu sendiri merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan yang ada dalam lingkup perusahaan atau organisasi disebut dengan kinerja. Helmi (1996) mengartikan sebagai bagian dari suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan dan mematuhi segala peraturan yang didasarkan atas kesadaran diri untuk selaras dengan tujuan organisasi (perusahaan). Demikian pula halnya yang disampaikan oleh Mondy (2008) sebagai kondisi penyelesaian pekerjaan sesuai standar dengan melibatkan kompetensi dan kendali diri karyawan serta perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya. Senada dengan pendapat Mondy, Sinungan (2005) juga memberikan penjelasan bahwa penyelesaian pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan melalui pengendalian diri karyawan agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan peraturan yang ada. Pada konteks organisasi, pengendalian diri ini berkaitan kesesuaian perilaku dengan peraturan yang ada dalam perusahaan. Hal demikian diperkuat oleh pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015), bahwa karyawan yang sesuai dengan standar sebagai sikap menghormati terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan. Hal itu menyebabkan

karyawan mampu menyesuaikan diri secara sukarela terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan.

2. Aspek-aspek

Menurut Prijodarminto (1993) terdapat tiga aspek, yaitu :

- a. Sikap mental, merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan watak.
- b. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan akan aturan, norma, kriteria dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan.
- c. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, untuk menaati segala hal secara cermat dan tertib.

Lateiner & Levine (1985) mengemukakan tentang indikator perilaku kerja karyawan yang baik dapat diukur dari munculnya beberapa sikap seperti :

- a. Datang dikantor dengan teratur dan tepat pada waktunya
- b. Berpakaian sesuai aturan di tempat kerja
- c. Menggunakan bahan dan perlengkapan kantor dengan hati-hati
- d. Mengikuti cara bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan
- e. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Helmi (1996) berpendapat bahwa perilaku kerja yang baik tercermin pada beberapa hal berikut, yaitu :

- a. Patuh dan taat terhadap penggunaan waktu kerja. Hal ini menjelaskan bahwa para karyawan seharusnya datang ke kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu untuk melakukan hal diluar kepentingan pekerjaan.
- b. Menaati semua peraturan perusahaan yang berlaku. Hal ini menjelaskan bahwa para karyawan hendaknya memahami serta menaati peraturan perusahaan yang berlaku baik peraturan yang tertulis maupun tidak. Ketaatan terhadap peraturan dilakukan tanpa adanya paksaan dan rasa takut.
- c. Berkomitmen dan loyal terhadap perusahaan yang tercermin dari sikap dalam bekerja. Sikap dalam bekerja yang dimaksud adalah melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini menilai apakah karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Hal ini meliputi kesesuaian karyawan dalam bekerja sesuai dengan cara bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berdasar penjelasan beberapa ahli yang telah dikemukakan tersebut diatas, terdapat tiga aspek meliputi sikap mental, pemahaman yang baik mengenai aturan serta sikap yang menunjukkan kesungguhan hati untuk bekerja sesuai peraturan yang ditetapkan. Sikap mental merupakan pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan watak. Hal tersebut dapat dinilai dari bagaimana semangat kerja serta kepedulian karyawan. Pemahaman yang baik mengenai aturan dapat dinilai dari bagaimana sikap dan perilaku karyawan dalam menanggapi aturan perusahaan yang ada. Sikap yang menunjukkan

kesungguhan hati untuk menaati peraturan dapat dinilai ketika seseorang patuh terhadap semua peraturan yang berlaku, seperti memakai seragam, menjaga fasilitas serta taat terhadap peraturan waktu kerja.

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi

Menurut Prijodarminto (1993) sikap dan perilaku seseorang tidak dapat dibentuk dalam sekejap, namun perlu pembinaan, tempaan yang terus menerus sejak dini. Terdapat dua faktor yang memengaruhi, yaitu:

a. Faktor Intern

Faktor intern merupakan faktor yang timbul dari dalam diri individu. Hal ini mencakup kepribadian seseorang. Kinerja yang baik akan lebih mudah ditegakkan apabila timbul dari kesadaran setiap individu untuk selalu mau bertindak taat, patuh, tertib, teratur, bukan karena ada paksaan dari luar.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern yang sangat berpengaruh adalah sikap yang ditunjukkan oleh atasan, dimana para atasan akan mendorong bawahannya untuk berkinerja baik, demikian pula sebaliknya para atasan memberikan contoh atau sebagai role model bagi para bawahannya. Selain itu, bagaimana cara atasan menegur dan menindak lebih lanjut para bawahan yang melakukan pelanggaran juga akan mempengaruhi kinerja dari para bawahan. Atasan adalah sosok teladan bagi para bawahan untuk memunculkan sikap dan perilaku dalam bekerja.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor interns dan faktor ekstern. Faktor intern adalah

faktor yang muncul dari dalam diri individu sedangkan faktor ekstern merupakan faktor yang berasal dari luar individu, seperti misalnya teladan atasan.

Pembentukan perilaku menurut formula Kurt Lewin (Helmi, 1996) terkait interaksi antara dua faktor, yaitu :

a. Faktor Kepribadian

Faktor kepribadian merupakan faktor yang timbul dari dalam diri individu. Cara seseorang bertindak merupakan cerminan kepribadiannya. Brigham (Helmi, 1996) mengemukakan terdapat 3 tingkatan perubahan sikap ke perilaku yang terkait kinerja seseorang, yaitu:

1) Bentuk Kepatuhan

Kepatuhan terhadap peraturan dilakukan atas dasar rasa takut terhadap konsekuensi yang terjadi. Dalam tingkat ini dilakukan untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan maupun atasan yang mempunyai wewenang. Kondisi ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja jika tidak ada pihak yang mengawasi.

2) Identifikasi

Pada tingkatan ini, karyawan melakukan kinerja lebih dikarenakan karyawan memiliki perasaan kagum terhadap pimpinan atau atasan. Kondisi seperti ini menyebabkan karyawan merasa malu terhadap pimpinan jika tidak berkinerja baik sesuai peraturan.

3) Internalisasi

Pada tingkatan ini, karyawan menyerap sistem nilai kerja yang menunjang nilai-nilai kinerja yang baik. Seseorang yang berada pada

tingkatan ini dikategorikan telah memiliki kesadaran untuk berkinerja baik sesuai dengan nilai-nilai kinerja produktif.

b. Faktor Lingkungan

Terbentuknya kinerja yang baik merupakan suatu proses pembelajaran dalam perusahaan yang bersumber dari pimpinan. Selain pimpinan, faktor lingkungan yang memengaruhi adalah iklim perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kepribadian yaitu faktor yang muncul dari dalam diri individu dan dari lingkungannya, yaitu yang berkaitan dengan iklim perusahaan.

B. Kepribadian *The Big Five Personality*

1. Pengertian Kepribadian *The Big Five Personality*

Kata *personality* (kepribadian) berasal dari bahasa Yunani kuno *prosopon* atau *persona*, yang artinya “topeng” seperti yang biasa dipakai para artis dalam teater. Tingkah laku dari para artis disesuaikan dengan ekspresi topeng yang dipakai, sehingga topeng tersebut seolah-olah menunjukkan kepribadiannya. Pengertian tersebut pada akhirnya membentuk konsep awal bahwa *personality* adalah tingkah laku yang ditampakkan ke lingkungan sosial (Alwisol, 2012).

Sampai saat ini sudah banyak tokoh yang mengembangkan teori tentang kepribadian sehingga muncul definisi kepribadian secara terminologi. Seperti yang dikemukakan oleh Pervin, Cervone, & John (2010) yaitu bahwa kepribadian adalah karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya perasaan, pemikiran, dan perilaku secara konsisten.

Selanjutnya Phares (Alwisol, 2012) mendefinisikan kepribadian sebagai pola khas dari pikiran, perasaan, dan tingkah laku yang membedakan satu orang dengan yang lain dan tidak berubah lintas waktu dan situasi. Kurang lebih sama dengan yang telah dikemukakan oleh dua tokoh diatas, Guilford (Alwisol, 2012) memberikan arti bahwa kepribadian merupakan pola trait-trait yang unik dari seseorang.

Berdasarkan pengertian kepribadian menurut beberapa tokoh diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah karakteristik (pola trait) yang khas dari seseorang yang menyebabkan munculnya perasaan, pikiran, dan tingkah laku secara konsisten dalam merespon situasi. Pola trait yang khas dari seseorang akan membedakan satu orang dengan yang lainnya dalam memunculkan perilaku.

Pengertian diatas memberikan gambaran bahwa setiap individu memiliki pola trait yang khas. Hal ini menunjukkan bahwa pola trait merupakan struktur dari kepribadian. Pola trait dalam ilmu psikologi lebih sering disebut dengan sifat kepribadian atau *personality trait*, yaitu konsistensi respon individu kepada berbagai situasi (Pervin, Cervone, & John, 2010). Sifat kepribadian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model lima faktor yang ditemukan oleh McCrae dan Costa pada tahun 1985 (Feist & Feist, 2010). Saat ini model lima faktor sering disebut dengan istilah *The Big Five Personality*.

Lima faktor yang ditemukan McCrae dan Costa telah banyak digunakan serta memiliki reliabilitas dan validitas yang relatif stabil di sepanjang masa. Sehubungan dengan hal tersebut, maka McCrae dan Costa memberikan

kesimpulan bahwa *The Big Five Personality* merupakan dimensi kepribadian yang bersifat *human universal* (McCrae & Costa, 2003). Selain itu, penelitian telah menunjukkan bahwa dimensi kepribadian *The Big Five Personality* mempunyai hubungan yang penting dengan performa kerja karyawan (Robbins & Coulter, 2010).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan karakteristik khas dari seseorang dimana didalam kepribadian tersebut terdapat sifat kepribadian (*personality trait*) yaitu respon individu yang cenderung konsisten dalam menghadapi situasi. Salah satu model model untuk melihat gambaran sifat kepribadian manusia adalah dimensi kepribadian *The Big Five Personality* yang dikembangkan oleh McCrae dan Costa.

2. Dimensi Kepribadian *The Big Five Personality*

The Big Five Personality terdiri dari lima dimensi (trait) yang mewakili sifat kepribadian individu, dikemukakan oleh McCrae & Costa (2003) adalah sebagai berikut :

a. Extraversion

Dimensi kepribadian ini menunjukkan ketertarikan individu terhadap hubungan interpersonal. Ketertarikan ini membuat individu cenderung mudah bergaul dan mampu menunjukkan kasih sayang terhadap individu lain. Sifat negatif dari individu yang mempunyai skor rendah pada tipe ini adalah cenderung lebih pendiam, serius dan sering menyendiri.

Menurut McCrae & Costa (2003) terdapat enam segi perilaku dalam dimensi *extraversion*, yaitu:

- 1) Minat berteman (*warmth*) : minat merupakan rasa ketertarikan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh (Suryabrata, 2002). Minat berteman berarti ketertarikan seseorang untuk menjalin hubungan interpersonal dengan orang lain.
- 2) Minat berkelompok (*gregariousness*) : merupakan ketertarikan seseorang untuk menjalin komunikasi dengan beberapa orang atau secara berkelompok.
- 3) Kemampuan asertif (*assertiveness*) : asertif merupakan kemampuan seseorang untuk mengkomunikasikan keinginannya, sehingga memunculkan kecenderungan sikap tegas.
- 4) Tingkat aktifitas (*activity-level*) : menilai banyaknya aktifitas yang dilakukan. Seseorang yang mempunyai banyak kegiatan mencerminkan seseorang mempunyai energi dan semangat yang tinggi.
- 5) Mencari kesenangan (*excitement-seeking*) : menunjukkan ketertarikan individu akan sensasi dan kemampuannya dalam mengambil resiko.
- 6) Emosi Positif (*positive emotion*) : menunjukkan kecenderungan seseorang untuk memunculkan emosi positif seperti bahagia, cinta, dan kegembiraan.

b. Agreeableness

Dimensi kepribadian ini menunjukkan individu yang mempunyai kepercayaan terhadap orang lain. Kepercayaan yang dimiliki membuat individu dengan tipe *agreeableness* cenderung kooperatif dan tunduk pada orang lain. Tunduk dalam hal ini mengartikan bahwa individu mampu untuk

patuh kepada orang yang telah dipercaya. Sifat lain yang dimiliki dapat dilihat dari cara berpikir, berperasaan, dan berperilaku. Tipe ini termasuk orang yang ramah dan bersahabat. Sifat negatif yang ditunjukkan oleh individu yang mempunyai skor rendah pada tipe *agreeableness* adalah adanya perasaan yang penuh kecurigaan serta suka bermusuhan.

Menurut McCrae & Costa (2003) terdapat enam segi perilaku dalam dimensi *agreeableness*, yaitu:

- 1) Terus terang (*straight-forwardness*) : sungguh-sungguh dalam menyatakan sesuatu.
- 2) Berperilaku menolong (*altruism*) : kesediaan seseorang untuk menolong. Hal ini menunjukkan sikap seseorang yang lebih mengutamakan kepentingan dan kesejahteraan orang lain.
- 3) Percaya (*trust*) : kepercayaan individu terhadap orang lain.
- 4) Kesederhanaan (*modesty*) : mencerminkan seseorang yang sederhana.
- 5) Kelembutan (*tender-mindedness*) : merujuk pada berbagai perasaan yang menunjukkan perhatian pada kondisi orang lain.
- 6) Kerelaan (*compliance*): karakteristik reaksi terhadap konflik.

c. *Conscientiousness*

Dimensi kepribadian ini menunjukkan individu yang mempunyai disiplin diri. Hal tersebut ditunjukkan dengan kemampuan individu untuk mengatur waktunya dengan baik. Disiplin diri yang dimiliki didukung dengan ambisi yang kuat serta keinginan untuk bekerja. Ambisi serta keinginan tersebut membuat individu cenderung berorientasi pada prestasi.

Sebaliknya, sifat negatif yang muncul pada individu dengan skor rendah adalah kurangnya motivasi yang dimiliki sehingga mudah menyerah dan cenderung tidak mempunyai tujuan. Hal tersebut membuat individu cenderung malas, tidak teratur serta kurang menghargai waktu sehingga lebih sering terlambat.

Menurut McCrae & Costa (2003) terdapat enam segi perilaku dalam dimensi *conscientiousness*, yaitu:

- 1) Kompeten (*competence*) : menjelaskan kemampuan dan kesanggupan dalam menghadapi suatu kondisi.
- 2) Keteraturan (*orderliness*) : kemampuan seseorang untuk mengorganisasikan sesuatu.
- 3) Rasa tanggung jawab (*dutifulness*) : keadaan dimana seseorang memegang erat prinsip hidup.
- 4) Keinginan untuk berprestasi (*achievement-striving*) : aspirasi individu dalam mencapai prestasi.
- 5) Disiplin diri (*self-discipline*) : merupakan suatu bentuk pengendalian terhadap perilaku.
- 6) Pertimbangan (*deliberation*) : kemampuan seseorang dalam memikirkan sesuatu sebelum terjadinya suatu tindakan.

d. *Neuroticism*

Dimensi kepribadian ini menunjukkan kestabilan dan ketidakstabilan emosi individu. Menilai kecenderungan individu dalam mengelola emosinya. Individu dengan skor tinggi pada tipe ini cenderung lebih cemas

serta emosional. Sebaliknya, individu dengan skor rendah cenderung lebih tenang serta mempunyai kemantapan emosional yang positif.

Menurut McCrae dan Costa (2003) terdapat enam segi perilaku dalam dimensi *neuroticism* yaitu:

- 1) Kecemasan (*anxiety*) : perasaan khawatir atau rasa takut mengenai masa mendatang yang muncul secara tiba-tiba tanpa adanya sebab khusus.
- 2) Kemarahan (*anger*) : suatu reaksi emosional yang ditimbulkan oleh sejumlah situasi yang merangsang seperti ancaman, kekecewaan, serta agresi lahiriah. Kemarahan dicirikan oleh reaksi yang kuat pada sistem syaraf otonomik, khususnya reaksi darurat pada bagian simpatetik.
- 3) Depresi (*depression*) : menunjukkan suasana hati yang tidak nyaman serta dipenuhi kesedihan.
- 4) Kesadaran diri (*self-consciousness*) : menunjukkan emosi malu, merasa tidak nyaman diantara orang lain, dan mudah merasa rendah diri.
- 5) Impulsif (*impulsiveness*) : kurang mampu mengontrol keinginan atau dorongan untuk melakukan sesuatu.
- 6) Kerapuhan (*vulnerability*) : kecenderungan seseorang yang tidak mampu menghadapi stress dan bergantung pada orang lain.

e. *Openness to experience*

Dimensi kepribadian ini menilai individu dalam menggali sesuatu yang baru. Hal ini membuat individu cenderung penasaran akan hal baru dan mempunyai kebebasan dalam berimajinasi. Sebaliknya, sifat yang dimiliki

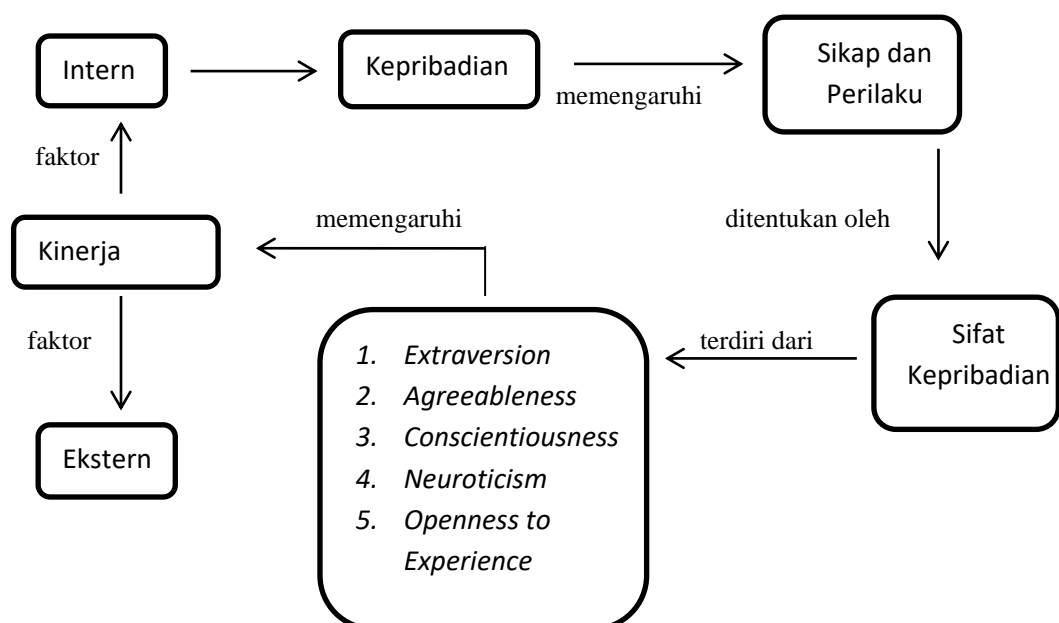
oleh individu dengan skor rendah pada tipe *openness to experience* cenderung realistis dan konservatif.

Menurut McCrae & Costa (2003) terdapat enam segi perilaku dalam dimensi *openness to experience* yaitu:

- 1) Fantasi (*fantasy*) : menunjukkan seseorang yang memiliki imajinasi.
- 2) Estetis (*aesthetic*) : ketertarikan seseorang terhadap seni dan keindahan.
- 3) Perasaan (*feelings*) : menunjukkan individu yang mampu menyadari dan menyelami emosi serta perasaan yang ada dalam dirinya.
- 4) Aksi (*action*) : ketertarikan seseorang untuk mencoba hal-hal baru.
- 5) Ide (*ideas*) : berpikiran terbuka dan kemampuan seseorang untuk menghasilkan ide.
- 6) Nilai (*values*) : kemampuan individu untuk menguji ulang nilai-nilai yang ada disekitarnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan terdapat lima dimensi dalam *The Big Five Personality* yaitu *extraversion (E)*, *agreeableness (A)*, *conscientiousness (C)*, *neuroticism (N)*, dan *openness to experience (O)*.

C. Hubungan Kepribadian *The Big Five Personality* dengan Kinerja



D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah Kepribadian *The Big Five* pada Karyawan Berperan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

- 1. Variabel Tergantung** : Kinerja
- 2. Variabel Bebas** : *The Big Five Personality*

B. Definisi Operasional

1. Kinerja

Kiner merupakan suatu sikap dan perilaku karyawan yang didasarkan atas kesadaran diri dan niat untuk menaati segala peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis secara sukarela tanpa adanya suatu paksaan. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala kinerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang meliputi sikap mental, pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, serta sikap dan perilaku yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati. Skor total yang diperoleh dari hasil pengisian skala oleh subjek mengindikasikan tinggi rendahnya kinerja pada diri subjek. Semakin tinggi skor total maka semakin tinggi pula kecenderungan perilaku kinerjanya, demikian pula sebaliknya.

2. *The Big Five Personality*

Kepribadian adalah karakteristik (pola trait) yang khas dari seseorang yang menyebabkan munculnya perasaan, pikiran, dan tingkah laku secara konsisten dalam merespon situasi. Pola trait yang khas dari seseorang akan membedakan satu orang dengan yang lainnya dalam memunculkan perilaku. Lima dimensi *The Big Five Personality* yang ditinjau dalam pengukuran skala penelitian ini meliputi:

- a. *extraversion (E)*, dimensi kepribadian yang menunjukkan ketertarikan individu terhadap hubungan interpersonal.
- b. *agreeableness (A)*, dimensi kepribadian yang menunjukkan individu yang mempunyai kepercayaan terhadap orang lain, cenderung kooperatif dan tunduk pada orang lain.
- c. *conscientiousness (C)*, dimensi kepribadian yang menunjukkan individu yang mempunyai disiplin diri.
- d. *neuroticism (N)*, dimensi kepribadian yang menunjukkan kestabilan dan ketidakstabilan emosi individu, cenderung dipengaruhi oleh emosi.
- e. *openness to experience (O)*, dimensi kepribadian ini menilai individu dalam menggali sesuatu yang baru.

Dalam penelitian ini, *The Big Five Personality* diukur menggunakan skala *The big five Personality Item Pool* yang disusun berdasar teori Goldberg (2006). Skor total yang diperoleh dari hasil pengisian skala *The Big Five*

Personality oleh subjek mengindikasikan tinggi rendahnya kecenderungan tipe *The Big Five Personality* pada diri subjek. Semakin tinggi skor total maka semakin tinggi pula kecenderungan terhadap salah satu dimensi kepribadian *The Big Five Personality*.

C. Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan seluruh kelompok subjek yang akan dikenai generalisasi (Azwar, 2011). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan PT SMT, dengan pertimbangan pemilihan direktorat Produksi sampel adalah sebagai berikut:

- a. Belum pernah digunakan untuk penelitian dengan tema kinerja dan *The Big Five Personality*.
- b. Direktorat Produksi PT SMT memiliki jumlah karyawan yang banyak serta jumlah skor MHL tinggi dibanding dengan direktorat lainnya. Pertimbangan ini dilakukan untuk mengendalikan populasi yang digunakan dengan memiliki karakteristik khas sesuai dengan tema penelitian ini.
- c. Populasi karyawan berjumlah 352 karyawan yang terdiri dari karyawan *shift* dan karyawan *non shift*, baik karyawan tetap maupun karyawan PKWTT.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang diselidiki sebagai sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini sampel diambil dengan menggunakan teknik *cluster sampling*. Sumber data menggunakan

teknik *cluster sampling* berdasarkan pada lingkup atau kelompok-kelompok dari populasi yang telah ditetapkan. Dua tahap pada teknik *cluster sampling*, yaitu :

- a. Tahap pertama, menentukan daerah atau kelompok yang terdapat dalam populasi . Kelompok-kelompok tersebut merupakan divisi-divisi dari PT SMT dengan pemilihan divisi ditentukan oleh pihak perusahaan.
- b. Tahap kedua, penentuan subjek dalam kelompok yang akan dijadikan sampel, berdasarkan pada beberapa kriteria yaitu:
 - 1) Karyawan organik (karyawan tetap) masa kerja > 2 tahun.
 - 2) Karyawan PKWTT masa kerja > 10 bulan.
 - 3) Karyawan *non shift* (karyawan dengan jam kerja 8 jam per hari).

D. Metode Pengumpulan Data

1. Skala Kinerja

Skala kinerja digunakan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan. Aspek-aspek yang meliputi sikap mental, pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar, serta sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang dipergunakan adalah metode skala psikologi.

Aitem-aitem yang digunakan dalam skala penelitian ini terdiri dari beberapa pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Skoring aitem-aitem menggunakan model skala semantik diferensial untuk menjangkau respon yang bersifat multidimensi. Tujuan utama metode *semantik diferensial* ini adalah untuk

mengetahui kecenderungan sikap seseorang terhadap suatu objek. Semakin tinggi skor yang diperoleh dari aitem *favorable*, maka kecenderungan respon terhadap stimulus semakin baik. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh dari aitem *unfavorable*, maka kecenderungan respon terhadap stimulus semakin baik.

2. Skala *The Big Five Personality*

Skala *The Big Five Personality* yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kecenderungan kepribadian karyawan. Terdapat lima dimensi kepribadian yang ditinjau, yaitu *extraversion (E)*, *agreeableness (A)*, *conscientiousness (C)*, *neuroticism (N)*, dan *openness to experience (O)*. Skala ini disusun dengan terdiri dari beberapa kalimat pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Alternative lima pilihan jawaban meliputi: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

E. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Validitas

Validitas terkait sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Azwar (2000) menyatakan skala yang mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data secara akurat, dimana akurat berarti tepat dan cermat. Pada penelitian ini akan dilakukan pengujian validitas isi, yaitu pengujian terhadap kelayakan isi tes. Validitas isi harus mencakup keseluruhan kawasan isi, yang berarti domain tes tidak hanya harus *komprehensif* namun juga relevan dengan tujuan ukur. Selain itu, validitas

tampang juga dilakukan untuk memberikan kesan yang menarik dan meyakinkan supaya memancing individu untuk mengisi skala dengan sungguh-sungguh.

2. Seleksi Aitem

Seleksi aitem yang dilakukan untuk memilih aitem yang sesuai dan menggugurkan aitem yang kurang sesuai dengan konstruk skala penelitian dengan menggunakan analisis melalui angka koefisien validitas yang menunjukkan memuaskan atau tidaknya validitas terhadap alat ukur. Angka korelasi aitem digunakan minimal sama dengan atau lebih dari 0,30 (Azwar, 2015).

3. Reliabilitas

Reliabilitas terkait dengan sejauh mana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka 0 sampai 1,00. Semakin mendekati angka 1,00 maka pengukuran semakin reliabel (Azwar, 2015). Penelitian ini akan menggunakan koefisien reliabilitas Alpha berdasarkan standar *Cronbach*, yaitu diperoleh melalui sekali penyajian skala pada sekelompok responden (Azwar, 2015).

F. Metode Analisis Data

Hasil dari penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan teknik statistik *analisis regresi* dengan bantuan program *SPSS for Windows*. Sebelum data diolah, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi, yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dihitung untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Hasil yang menunjukkan nilai $p > 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal sedangkan hasil $p < 0,05$ data dinyatakan tidak berdistribusi secara normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dihitung untuk mengetahui apakah data penelitian tersebut linier atau tidak, artinya data tersebut mengikuti garis linier korelasi atau tidak apakah mengarah korelasi negatif atau positif. Jika hasil $p > 0,05$ maka dinyatakan data linier tetapi jika $p < 0,05$ maka data tidak linier.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan teknik *analisis regresi berganda* untuk mengetahui prediksi tinggi rendahnya variabel tergantung yang bergejala interval atau rasio berdasar satu atau lebih variabel bebas yang bergejala interval atau rasio. Semua pengolahan data yang menggunakan teknik analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan *software computer SPSS for Windows*.

BAB IV

HASIL ANALISIS DATA PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

Hasil dari penelitian ini dianalisis menggunakan teknik statistika *analisis regresi* dengan bantuan program *SPSS for Windows*. Sebelum dilakukan uji

hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linearitas, serta dilakukan kategorisasi pada masing-masing variabel.

1. Kategorisasi

Tujuan dari kategorisasi adalah untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum pada masing-masing variabel (Azwar, 2015). Kontinum untuk kategorisasi individu pada variabel kinerja dan dimensi *The Big Five Personality* adalah dari sangat rendah ke sangat tinggi dengan lima kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi. Pembagian kelima jenjang kategori dilakukan sesuai dengan norma kelompok berdasarkan mean hipotetik maupun mean empirik, dimana pada penelitian ini pembagian kategori berdasarkan nilai empirik deskripsi statistik variabel kinerja dan dimensi kepribadian *The Big Five Personality* dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Data Statistik Skor Kinerja dan Dimensi *The Big Five Personality*

Variabel	Jumlah Aitem	Nilai Hipotetik				Nilai Empirik			
		Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Kinerja	36	36	252	144	36	128	248	186	29,124
Dimensi Kepribadian <i>Extraversion</i>	12	12	48	30	6	26	48	35	3,494

Dimensi Kepribadian <i>Agreeableness</i>	12	12	48	30	6	22	48	36	4,975
Dimensi Kepribadian <i>Conscientiousness</i>	12	12	48	30	6	28	48	37	3,885
Dimensi Kepribadian <i>Neuroticism</i>	12	12	48	30	6	14	40	25	4,688
Dimensi Kepribadian <i>Openness to Experience</i>	12	12	48	30	6	27	46	34	3,242

Adapun untuk mengetahui kriteria masing-masing kategori dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 2. Persentase Kategori

Kategorisasi Subjek	Rumusan Norma
Sangat Tinggi	$M + 1,8 SD < X$
Tinggi	$M + 0,6 SD < X \leq M + 1,8 SD$
Sedang	$M - 0,6 SD < X \leq M + 0,6 SD$
Rendah	$M - 1,8 SD < X \leq M - 0,6 SD$
Sangat Rendah	$X < M - 1,8 SD$

Keterangan:

X = Skor Total; SD= Standar Deviasi; M= Mean Empirik

a. Kategorisasi Kinerja

Tabel 3. Kategorisasi Kinerja

Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	$238,42 < X$	9	3,4%
Tinggi	$203,47 < X \leq 238,42$	68	25,7%
Sedang	$168,53 < X \leq 203,47$	114	43%
Rendah	$133,58 < X \leq 168,53$	71	26,8%
Sangat Rendah	$X \leq 133,58$	3	1,1%

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 114 dari 265 subjek atau setara dengan 43% yang memiliki kinerja dalam kategori sedang. Adapun 68 subjek atau 25,7% memiliki kinerja yang tinggi dan 9 subjek atau 3,4% memiliki kinerja yang sangat tinggi. Pada kategori kinerja yang rendah terdapat 71 subjek atau setara dengan 26,8% dan kategori sangat rendah menunjukkan jumlah 3 subjek atau 1,1%.

b. Kategorisasi Dimensi *The Big Five Personality*1) Kategorisasi Dimensi *Extraversion*Tabel 4. Kategorisasi Dimensi Kepribadian *Extraversion*

Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	$41,28 < X$	17	6,4%
Tinggi	$37,09 < X \leq 41,28$	41	15,5%
Sedang	$32,91 < X \leq 37,09$	158	59,6%
Rendah	$28,72 < X \leq 32,91$	45	17%
Sangat Rendah	$X \leq 28,72$	4	1,5%

Berdasarkan table 4 diatas, sebanyak 158 atau 59,6% subjek penelitian berada pada kategori sedang untuk dimensi kepribadian *extraversion*. Kategori sangat tinggi berjumlah 17 atau 6,4% subjek, selanjutnya kategori tinggi berjumlah 41 atau 15,5%. Sedangkan kategori rendah berjumlah 45 subjek atau 17% dan kategori sangat rendah berjumlah 4 subjek atau 1,5%.

2) Kategorisasi Dimensi Kepribadian *Agreeableness*

Tabel 5. Kategorisasi Dimensi Kepribadian *Agreeableness*

Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	$44,96 < X$	8	3%
Tinggi	$38,99 < X \leq 44,96$	73	27,5%
Sedang	$33,01 < X \leq 38,99$	125	47,2%
Rendah	$27,04 < X \leq 33,01$	39	14,7%
Sangat Rendah	$X \leq 27,04$	20	7,5%

Berdasarkan tabel diatas, jumlah terbanyak berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 125 subjek atau 47,2%. Selanjutnya pada kategorisasi sangat tinggi terdapat 8 subjek atau 3%. Pada kategori tinggi berjumlah 73 subjek atau 27,2%. Sedangkan untuk kategori rendah berjumlah 39 atau 14,7%, serta kategori sangat rendah berjumlah 20 subjek atau 7,5%.

3) Kategorisasi Dimensi Kepribadian *Conscientiousness*

Tabel 6. Kategorisasi Dimensi Kepribadian *Conscientiousness*

Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	$44 < X$	12	4,5%
Tinggi	$39,33 < X \leq 44$	55	20,8%
Sedang	$34,67 < X \leq 39,33$	134	50,6%
Rendah	$30 < X \leq 34,67$	58	21,9%
Sangat Rendah	$X \leq 30$	6	2,3%

Berdasarkan tabel diatas, jumlah terbanyak terdapat pada kategori sedang yaitu sebanyak 134 atau 50,6%. Kategori sangat tinggi berjumlah 12 atau 4,5%, kategori tinggi berjumlah 55 atau 20,8%. Sedangkan pada kategori rendah terdapat sebanyak 58 subjek atau 21,9% dan kategori sangat rendah berjumlah 6 subjek atau 2,3%.

4) Kategorisasi Dimensi Kepribadian *Neuroticism*

Tabel 7. Kategorisasi Dimensi Kepribadian *Neuroticism*

Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	$33,44 < X$	25	9,4%
Tinggi	$27,81 < X \leq 33,44$	51	19,2%
Sedang	$22,19 < X \leq 27,81$	136	51,3%
Rendah	$16,56 < X \leq 22,19$	48	18,1%
Sangat Rendah	$X \leq 16,56$	5	1,9%

Berdasarkan tabel diatas, jumlah terbanyak terdapat pada kategori sedang yaitu sebanyak 136 atau 51,3%. Kategori sangat tinggi berjumlah

25 subjek atau 9,4%, kategori tinggi berjumlah 51 subjek atau 19,2%. Sedangkan pada kategori rendah terdapat sebanyak 48 subjek atau 18,1% dan kategori sangat rendah berjumlah 5 subjek atau 1,9%.

5) Kategorisasi Dimensi Kepribadian *Openness to Experience*

Tabel 8. Kategorisasi Dimensi Kepribadian
Openness to Experience

Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	$39,83 < X$	23	8,7%
Tinggi	$35,94 < X \leq 39,83$	67	25,3%
Sedang	$32,06 < X \leq 35,94$	115	43,4%
Rendah	$28,17 < X \leq 32,06$	57	21,5%
Sangat Rendah	$X \leq 28,17$	3	1,1%

Berdasarkan tabel diatas, jumlah terbanyak terdapat pada kategori sedang yaitu sebanyak 115 atau 43,4%. Kategori sangat tinggi berjumlah 23 subjek atau 8,7%, kategori tinggi berjumlah 67 subjek atau 25,3%. Sedangkan pada kategori rendah terdapat sebanyak 57 subjek atau 21,5% dan kategori sangat rendah berjumlah 3 subjek atau 1,1%.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dari program *SPSS for Windows*. Data akan dinyatakan berdistribusi secara

normal jika menunjukkan hasil nilai $p > 0,05$. Sebaliknya, jika data menunjukkan hasil nilai $p < 0,05$ maka dinyatakan tidak berdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas pada skala kinerja dan dimensi kepribadian *The Big Five Personality* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas Data Penelitian

Variabel	K-SZ Test	P	Kaidah Normalitas	Keterangan
Kinerja	0,082	0,000	$p > 0,05$	Tidak Normal
Dimensi Kepribadian <i>Extraversion</i>	0,120	0,000	$p > 0,05$	Tidak Normal
Dimensi Kepribadian <i>Agreeableness</i>	0,109	0,000	$p > 0,05$	Tidak Normal
Dimensi Kepribadian <i>Conscientiousness</i>	0,116	0,000	$p > 0,05$	Tidak Normal
Dimensi Kepribadian <i>Neuroticism</i>	0,125	0,000	$p > 0,05$	Tidak Normal
Dimensi Kepribadian <i>Openness to Experience</i>	0,129	0,000	$p > 0,05$	Tidak Normal

3. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian tersebut linier atau tidak, artinya data tersebut mengikuti garis linier korelasi atau tidak apakah mengarah korelasi/hubungan negatif atau positif. Jika hasil $p < 0,05$ maka dinyatakan data linier tetapi jika $p > 0,05$ maka data tidak linier. Hasil uji linearitas pada skala kinerja dan dimensi kepribadian *The Big Five Personality* dapat dilihat pada tabel di halaman selanjutnya seperti berikut ini :

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas Data Penelitian

Variabel	P	Kaidah Linearitas	Keterangan
Kinerja* <i>Extraversion</i>	0,149	$p > 0,05$	Linear
Kinerja* <i>Agreeableness</i>	0,135	$p > 0,05$	Linear
Kinerja* <i>Conscientiousness</i>	0,771	$p > 0,05$	Linear
Kinerja* <i>Neuroticism</i>	0,029	$p > 0,05$	Tidak Linear
Kinerja* <i>Openness to experience</i>	0,077	$p > 0,05$	Linear

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan dimensi kepribadian *the big five personality* secara bersamaan terhadap kinerja maupun hubungan masing-

masing dimensi kepribadian *the big five personality* terhadap kinerja. Berikut peneliti sajikan tabel hasil analisis regresi dimensi kepribadian *The Big Five Personality* secara bersamaan terhadap kinerja seperti berikut ini:

Tabel 11. Tabel Koefisien Regresi Dimensi *The Big Five Personality* dengan Kinerja.

Prediktor	R	R Square	Sig F Change	Keterangan
1	0,747	0,558	0,000	Signifikan

Berdasarkan table tersebut, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,747 dan koefisien determinasi (R Squared) 0,558 dengan probabilitas *Sig* 0,000 ($p < 0,05$) maka artinya signifikan. Dapat dinyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara dimensi *The Big Five Personality* dengan kinerja, bahwa hipotesis penelitian ini terbukti.

Pada hasil koefisien regresi untuk masing-masing dimensi yang juga telah dilakukan untuk mengetahui dimensi yang paling berkorelasi dengan kinerja. Berikut peneliti sajikan tabel hasil analisis regresi masing-masing dimensi *The Big Five Personality* dengan kinerja, seperti dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 12. Tabel Koefisien Regresi Masing-masing Dimensi *The Big Five Personality* dengan Kinerja

Variabel	R	R Square	Sig F Change	Keterangan
<i>Extraversion</i> : Kinerja	0,551	0,304	0,000	Signifikan
<i>Agreeableness</i> : Kinerja	0,707	0,498	0,000	Signifikan
<i>Conscientiousness</i> : Kinerja	0,568	0,323	0,000	Signifikan
<i>Neuroticism</i> : Kinerja	0,658	0,431	0,000	Signifikan
<i>Openness experience</i> : Kinerja	0,407	0,163	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel terlihat bahwa koefisien korelasi antara dimensi kepribadian *agreeableness* dengan kinerja adalah 0,707 dengan koefisien determinasi atau sumbangan efektif sebesar 49,9% ($p < 0,05$). Artinya, dimensi kepribadian *agreeableness* memiliki korelasi terbesar dengan kinerja.

Selanjutnya dimensi *neuroticism* memiliki koefisien korelasi sebesar 0,658 dengan koefisien determinasi atau sumbangan efektif sebesar 43,1% ($p < 0,05$). Artinya, dimensi *neuroticism* juga memiliki korelasi yang cukup besar setelah *agreeableness*. Setelah itu dimensi *conscientiousness* dengan koefisien korelasi sebesar 0,568 dan koefisien determinasi atau sumbangan efektif 23,3% ($p < 0,05$). Kemudian dimensi *extraversion* memiliki koefisien korelasi sebesar 0,551 dengan koefisien determinasi atau sumbangan efektif 30,4% ($p < 0,05$). Dimensi dengan korelasi paling kecil adalah dimensi

openness to experience dengan koefisien korelasi 0,404 dengan koefisien determinasi atau sumbangan efektif 16,3% ($p < 0,05$).

Untuk lebih jelas dalam mengetahui bagaimana arah hubungan masing-masing dimensi *The Big Five Personality* dengan kinerja maka peneliti akan memaparkan hasil uji *coefficients* hubungan dimensi kepribadian *The Big Five Personality* dengan kinerja. Tabel *coefficients* hubungan dimensi *The Big Five Personality* dengan kinerja dapat dilihat pada seperti berikut ini :

Tabel 13. Tabel *Coefficients* Hubungan Dimensi *The Big Five Personality* dengan Kinerja

Variabel	Standar Koefisien Beta	t	Sig.
Dimensi Kepribadian <i>Extraversion</i>	0,107	1,905	0,058
Dimensi Kepribadian <i>Agreeableness</i>	0,421	6,270	0,000
Dimensi Kepribadian <i>Conscientiousness</i>	0,159	2,903	0,000
Dimensi Kepribadian <i>Neuroticism</i>	-0,248	-3,831	0,004
Dimensi Kepribadian <i>Openness to Experience</i>	0,060	1,196	0,233

Berdasarkan tabel diatas, koefisien regresi pada dimensi kepribadian *extraversion* adalah 0,107 (tanda positif) dengan probabilitas *Sig* 0,058 yang ternyata lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ($p > 0,05$). Hal tersebut

menyatakan bahwa tidak adanya adanya hubungan dimensi kepribadian *extraversion* dengan kinerja. Selanjutnya adalah koefisien regresi pada dimensi kepribadian *agreeableness* adalah sebesar 0,421 (tanda positif) dengan probabilitas *Sig* 0,000 ($p < 0,05$). Hal tersebut menyatakan bahwa adanya adanya hubungan positif pada dimensi kepribadian *agreeableness* dengan kinerja, artinya setiap penambahan skor dimensi kepribadian *agreeableness* akan meningkatkan skor kinerja. Pada koefisien regresi dimensi kepribadian *conscientiousness* adalah sebesar 0,159 (tanda positif) dengan probabilitas *Sig* 0,000 ($p < 0,05$). Hal tersebut menyatakan bahwa adanya adanya hubungan positif pada dimensi kepribadian *conscientiousness* dengan kinerja, artinya setiap penambahan skor dimensi kepribadian *agreeableness* akan meningkatkan skor kinerja.

Berikutnya koefisien regresi pada dimensi kepribadian *neuroticism* adalah sebesar -0,248 (tanda negatif) dengan probabilitas *Sig* 0,000 ($p < 0,05$). Hal tersebut menyatakan bahwa adanya adanya hubungan negatif pada dimensi kepribadian *neuroticism* dengan kinerja, artinya setiap penambahan skor dimensi kepribadian *neuroticism* akan menurunkan skor kinerja. Dimensi yang terakhir adalah dimensi kepribadian *openness to experience* yang menunjukkan koefisien regresi 0,060 dengan probabilitas *Sig* 0,233 yang ternyata lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ($p > 0,05$). Hal tersebut menyatakan bahwa tidak adanya adanya hubungan dimensi kepribadian *openness to experience* dengan kinerja.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan pemaparan data statistik diatas, maka hasil dalam penelitian ini adalah adanya hubungan yang signifikan antara dimensi *The Big Five Personality* secara bersamaan dengan kinerja. Hal ini dibuktikan oleh koefisien korelasi antara dimensi kepribadian *The Big Five Personality* dengan kinerja yaitu sebesar 0,747 dengan $p = 0,000$. Nilai signifikansi yang diperoleh yaitu 0,000 menunjukkan $p < 0,05$ dengan begitu hipotesis mayor pada penelitian ini yang mengatakan bahwa ada hubungan dimensi kepribadian *The Big Five Personality* dengan kinerja karyawan adalah diterima. Besarnya sumbangan efektif yang diberikan oleh dimensi kepribadian *The Big Five Personality* terhadap kinerja adalah sebesar 55,8%, persentase ini didapatkan dari hasil *R Square* yang menunjukkan 0,558. Artinya, dimensi kepribadian *The Big Five Personality* memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 55,8%, sehingga 44,2% kinerja dipengaruhi oleh faktor lain. Dimensi kepribadian *The Big Five Personality* merupakan faktor intern dari kinerja, sehingga 44,2% faktor lain yang mempengaruhi kinerja dapat berasal dari faktor ekstern.

Faktor ekstern yang sangat berpengaruh menurut Prijodarminto (1993) adalah sikap yang ditunjukkan oleh atasan karyawan. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Fazrei (2014) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor ekstern lainnya adalah beberapa hal yang berkaitan dengan iklim perusahaan.

Selanjutnya berdasarkan hasil data statistik, hubungan yang signifikan antara dimensi kepribadian *The Big Five Personality* dengan kinerja hanya terjadi pada beberapa dimensi. Terdapat tiga dari lima dimensi kepribadian *The Big Five Personality* yang mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja yaitu dimensi kepribadian *agreeableness*, *conscientiousness* dan *neuroticism*. Sedangkan dimensi kepribadian *extraversion* dan *openness to experience* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Ini menjelaskan bahwa hasil analisis hubungan dimensi kepribadian *agreeableness* dengan kinerja menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,421 dengan $p = 000$ ($p < 0,05$) sehingga hipotesis minor yang mengatakan bahwa ada hubungan positif antara dimensi kepribadian *agreeableness* dengan kinerja karyawan adalah diterima. Dimensi kepribadian *agreeableness* memiliki segi perilaku seperti terus terang, berperilaku menolong, percaya, kesederhaan, kelembutan, dan kerelaan (McCrae & Costa, 2003). Beberapa segi perilaku tersebut menunjukkan individu yang cenderung kooperatif dan tunduk. Selain itu, individu dengan dimensi *agreeableness* sangat memperhatikan kebenaran dari perilakunya.

Dapat peneliti kemukakan bahwa bagaimana seseorang sangat berhati-hati terhadap perilakunya supaya tetap baik dan benar, dimana ketika terdapat aturan mengenai cara berperilaku, maka dimensi *agreeableness* cenderung memperhatikan aturan tersebut untuk menjaga kebenaran dari perilakunya. Farhadi, Fatimah, Nasir dan Wan (2012) pernah melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara kepribadian

agreeableness dan *conscientiousness* dengan penyimpangan dalam bekerja. Dengan kata lain, kepribadian *agreeableness* cenderung tunduk dan penurut (Jaenudin, 2012). Kinerja akan terwujud jika karyawan cenderung tunduk dan menuruti peraturan perusahaan yang ada. Bersamaan dengan peran *agreeableness*, dimana dimensi kepribadian *conscientiousness* juga mempunyai hubungan dengan kinerja yang menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,159 dengan $p = 000$ ($p < 0,05$) sehingga hipotesis minor yang mengatakan bahwa ada hubungan positif antara dimensi kepribadian *conscientiousness* dengan kinerja karyawan adalah diterima. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi sifat kepribadian *conscientiousness* maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. McCrae & Costa (2003) menjelaskan bahwa segi perilaku dari *conscientiousness* adalah kompeten, keteraturan, rasa tanggung jawab, keinginan untuk berprestasi, disiplin diri, pertimbangan. Dari beberapa segi perilaku tersebut, yang paling menonjol hubungannya dengan kinerja adalah disiplin diri.

Sebagaimana dikemukakan oleh Helmi (1996) bahwa disiplin diri merupakan disiplin yang dikontrol oleh dirinya sendiri, bukan karena pengaruh dari lingkungan. Artinya, disiplin yang dimiliki individu bersifat internalisasi sehingga tanpa adanya paksaan pun individu akan menunjukkan perilaku disiplinnya. Menurut Brigham (Helmi, 1996), dalam hubungannya dengan kinerja maka perilaku seperti ini masuk dalam tingkatan perubahan sikap ke perilaku yang ketiga yaitu disiplin karena internalisasi., yaitu kinerja yang terjadi karena karyawan memiliki sistem nilai pribadi yang menunjang nilai-

nilai kedisiplinan. Demikian pula pendapat dari Luthans (2011) bahwa individu dengan nilai *conscientiousness* yang tinggi cenderung tidak membuang waktu, energi, dan perhatiannya untuk mengerjakan sesuatu yang tidak dapat mendukungnya mencapai *goal-achievement* yang sudah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan ciri-ciri motivasi berprestasi menurut McClelland (Sunyoto, 2013) yaitu memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugasnya, memiliki keinginan besar untuk dapat berhasil menyelesaikan pekerjaannya, serta keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh umpan balik atas pelaksanaan tugasnya. Memperjelas pemaparan tersebut, Hasibuan (2013) mengemukakan prestasi kerja yang dicapai akan semakin tinggi apabila karyawan memiliki disiplin yang semakin baik pula. Hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Masjui (2005) memberikan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dilanjutkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Sandy (2010) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Lebih lanjut Hasibuan (2013) mengatakan jika karyawan merasakan kepuasan dari pekerjaannya, maka kedisiplinan karyawan juga akan semakin baik.

Berbeda dengan dimensi *conscientiousness* yang memiliki beberapa segi perilaku yang mendukung kinerja individu, dimensi *neuroticism* justru memiliki segi perilaku negatif yang cenderung menghambat individu dalam pekerjaannya. Segi perilaku tersebut adalah kecemasan, kemarahan, depresi kesadaran diri, impulsif dan kerapuhan (McCrae & Costa, 2013). Berdasarkan segi perilaku tersebut, dimensi kepribadian *neuroticism* memiliki hubungan

negatif yang signifikan dengan kinerja. Koefisien regresi yang diperoleh adalah -0,248 dengan $p=0,004$ ($p<0,05$). Hal tersebut menjelaskan bahwa hipotesis minor yang mengatakan ada hubungan negatif antara dimensi kepribadian *neuroticism* dengan kinerja karyawan adalah diterima.

Kecemasan yang dimiliki individu dengan kepribadian *neuroticism* membuatnya mudah khawatir dan tidak yakin dengan dirinya sendiri, lebih bergantung dengan orang lain. Hal tersebut yang menyebabkan kepribadian *neuroticism* cenderung mengalami masalah dalam menjalin hubungan dan berkomitmen serta kurang mampu mempertahankan pekerjaannya (Robbins & Coulter, 2007). Permasalahan seperti ini membuat individu cenderung akan lebih mudah mengalami stress dalam bekerja. Tingkat stress yang berlebihan menyebabkan karyawan dalam kondisi yang tertekan karena tidak mampu lagi untuk mengatasi tugas-tugasnya. Artinya, apabila tingkat stress tinggi maka kinerja karyawan akan menurun.

Terdapat lima standar pekerjaan dalam penilaian kinerja karyawan yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama (Bangun, 2012). Ketepatan waktu dan kehadiran merupakan salah satu indikator dari kinerja. Sejalan dengan pemaparan tersebut, Eysenck, Michael, Morley, Sarah (1994) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepribadian *neuroticism* cenderung tidak suka pekerjaan yang menantang, keyakinan negatif tentang kemampuan dan kinerja, serta penataan kerja yang buruk atau dapat dikatakan kurang disiplin. Maka hasil ini sejalan

dengan hipotesis peneliti yaitu jika skor kepribadian *neuroticism* tinggi, maka kinerja cenderung menunjukkan skor yang rendah begitu pula sebaliknya. Kinerja merupakan bentuk sikap dan perilaku individu dalam bekerja yang kemudian akan membantu pencapaian tujuan organisasi. Tujuan akan lebih mudah dicapai apabila karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik secara disiplin. Kinerja memberikan pengaruh pada hasil pekerjaan karyawan. Penelitian Scollon & Diener (2006) dengan hasil bahwa dimensi *extraversion* hanya memberikan sedikit dukungan atau sumbangan terhadap pengaruh pekerjaan, dimana kinerja juga terlibat dalam mempengaruhi pekerjaan seseorang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian ini yaitu dimensi kepribadian *extraversion* tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja. Koefisien regresi pada dimensi kepribadian *extraversion* adalah 0,107 (tanda positif) dengan probabilitas *Sig* 0,058 yang ternyata lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ($p > 0,05$). Dapat dikatakan dimensi kepribadian *extraversion* menunjukkan pribadi yang memiliki tingkat aktifitas yang tinggi serta cenderung tertarik pada hubungan interpersonal (McCrae & Costa, 2003). Menjalinkan hubungan yang baik dengan seseorang dan mencari kesenangan merupakan hal yang membuat seseorang dengan kepribadian *extraversion* lebih menikmati kehidupannya karena hal tersebut merupakan segi perilaku yang khas dari dimensi kepribadian *extraversion*. Hal tersebut menjelaskan bahwa dimensi *extraversion* cenderung terdapat pekerjaan yang didalamnya banyak berinteraksi dengan pihak lain. Pekerjaan pada Direktorat Produksi cenderung monoton dan tidak menuntut karyawan banyak berinteraksi dengan pihak lain

karena sebagian pekerjaannya dilakukan didalam pabrik. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa dimensi *extraversion* dengan kategori sangat tinggi hanya dimiliki oleh sejumlah 17 subjek, sedangkan kategori tinggi berjumlah 41 subjek. Mayoritas subjek berada pada kategori sedang yaitu dengan jumlah 158 subjek.

Tinjauan bahwa kinerja merupakan bentuk sikap dan perilaku individu dalam bekerja yang dipengaruhi oleh dimensi *the big five personality* yang dimiliki oleh karyawan, akan membantu pencapaian tujuan organisasi. Tujuan akan lebih mudah dicapai apabila karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik secara disiplin. Kinerja memberikan pengaruh pada hasil pekerjaan karyawan. Penelitian Scollon & Diener (2006) dengan hasil bahwa dimensi *extraversion* hanya memberikan sedikit dukungan atau sumbangan terhadap pengaruh pekerjaan, dimana kinerja juga terlibat dalam mempengaruhi pekerjaan seseorang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian ini yaitu dimensi kepribadian *extraversion* tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja. Koefisien regresi pada dimensi kepribadian *extraversion* adalah 0,107 (tanda positif) dengan probabilitas *Sig* 0,058 yang ternyata lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ($p > 0,05$). Dapat dikatakan dimensi kepribadian *extraversion* menunjukkan pribadi yang memiliki tingkat aktifitas yang tinggi serta cenderung tertarik pada hubungan interpersonal (McCrae & Costa, 2003). Menjalin hubungan yang baik dengan seseorang dan mencari kesenangan merupakan hal yang membuat seseorang dengan kepribadian *extraversion* lebih menikmati kehidupannya karena hal tersebut merupakan segi perilaku yang khas

dari dimensi kepribadian *extraversion*. Hal tersebut menjelaskan bahwa dimensi *extraversion* cenderung terdapat pekerjaan yang didalamnya banyak berinteraksi dengan pihak lain. Pekerjaan pada Direktorat Produksi cenderung monoton dan tidak menuntut karyawan banyak berinteraksi dengan pihak lain karena sebagian pekerjaannya dilakukan didalam pabrik.

Adapun kesesuaian kinerja dan pekerjaan akan berpengaruh terhadap sikap dan perilakunya dalam bekerja. Mohan & Mulla (2013) mengatakan bahwa dimensi *openness to experience* lebih cocok pada pekerjaan yang kompleksitasnya tinggi. Penelitian yang pernah dilakukan Mohan & Mulla (2013) menunjukkan bahwa dimensi *openness to experience* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pada pekerjaan yang kompleksitasnya tinggi. Hal ini dikarenakan dimensi *openness to experience* memiliki kreatifitas yang tinggi serta memiliki banyak ide-ide baru. McCrae & Costa (2003) mengemukakan segi perilaku dari dimensi *openness to experience* terdiri dari fantasi, estetis, perasaan, aksi, ide, dan nilai. Segi perilaku tersebut menunjukkan keterbukaan seseorang terhadap hal baru. Artinya, dimensi *openness to experience* lebih menyukai adanya perubahan-perubahan. Hubungannya dengan pekerjaan, jika seseorang dengan kepribadian *openness to experience* melakukan aktifitas yang rutin, peluang ketegangan dan depresi justru semakin besar (Mohan & Mulla, 2013). Dengan kata lain, sikap dan perilaku individu dalam bekerja juga ditentukan oleh kesesuaian pekerjaan yang dirasakan oleh individu. Dimensi kepribadian *openness to experience* tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kinerja. Hasil statistik

menunjukkan nilai $p=0,233$ ($p>0,05$). Artinya, hipotesis minor yang menyatakan ada hubungan negatif antara dimensi kepribadian *openness to experience* adalah ditolak. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya faktor lain yang mempengaruhi. Seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa kecocokan pekerjaan akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam bekerja. Jika pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan individu, maka individu akan semakin puas dengan pekerjaannya. Menurut Wexley & Yukl kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya (Bangun, 2012).

Terdapat hal yang perlu menjadi perhatian pula bahwa hasil deskriptif menunjukkan bahwa kinerja pada penelitian ini tergolong sedang dengan persentase 43%. Kategori sangat tinggi juga dimiliki oleh sejumlah 9 karyawan, dan kategori sangat tinggi sejumlah 68 karyawan. Sedangkan kategori rendah 71 karyawan dan kategori sangat rendah dimiliki oleh 3 karyawan. Hal ini tidak sesuai dengan data yang peneliti dapat sebelumnya yaitu bahwa karyawan di Direktorat Produksi cenderung memiliki MHL dibandingkan dengan Direktorat lainnya. Penyebab terjadinya permasalahan seperti ini salah satunya diduga terkait dengan pemilihan sampel penelitian. Teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *cluster sampling* dengan pemilihan kelompok individu yang ditentukan oleh perusahaan. Teknik seperti ini dapat memungkinkan terjadinya pemilihan subjek yang tidak sesuai. Melihat hasil penelitian ini serta membandingkan dengan data yang telah ditemukan sebelumnya, terjadi kemungkinan bahwa subjek yang terpilih adalah subjek yang memang mempunyai kinerja yang cukup baik. Sehingga hasil

penelitian tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya yang terjadi di lapangan. Untuk penelitian selanjutnya yang terkait dengan bagaimana peran dimensi the big five personality karyawan dengan kinerja, maka disarankan agar memperhatikan pemilihan sampel penelitian. Disarankan pula melakukan perbandingan data dari berbagai departemen antara perusahaan yang memiliki kondisi MHL identik / setara, agar dapat diketahui secara komprehensif bagaimana dimensi *the big five personality* memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat peneliti simpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara dimensi *The Big Five Personality* dengan kinerja. Dimensi kepribadian *The Big Five Personality* yang memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja adalah dimensi kepribadian *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *neuroticism*. Adapun dimensi kepribadian *extraversion* dan *openness to experience* tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan.

B. Saran

Saran yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ini antara lain, agar perusahaan tempat penelitian ini dilakukan,

diharapkan untuk lebih memperhatikan kecenderungan sikap dan perilaku para karyawannya, untuk dapat dipetakan dan ditangani sesuai dengan kondisi setiap kategori / jenis pekerjaan maupun departemennya. Diharapkan pula Perusahaan untuk memperhatikan hal-hal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, terutama yang terkait dengan baik dari faktor intern dari karyawan itu sendiri maupun faktor ekstern yang terbentuk dari iklim perusahaan.

Adapun untuk peneliti selanjutnya yang tertarik dengan tema kinerja, disarankan untuk memperhatikan faktor lain yang memengaruhi kinerja seperti faktor lingkungan dan faktor ekstern yang berhubungan dengan iklim kerja. Selain itu, diharapkan untuk lebih memperhatikan pemilihan proses maupun prosedur sampel penelitian, agar sampel yang didapatkan lebih sesuai dengan ketepatan tujuan penelitian berdasar hipotesis penelitian. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan menentukan kriteria yang lebih spesifik untuk kategori sampel subjek penelitian. Demikian pula terkait dengan penyusunan instrument penelitian, agar aitem-aitem dalam instrument penelitian perlu lebih diperhatikan untuk menghindari kecenderungan terjadinya *social desirability* dari respon subjek penelitian dan dapat memenuhi uji asumsi yang akan dilakukan sebagai bentuk penguatan validitas data penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2012). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Azwar, S. (2000). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Azwar, S. (2015). *Validitas dan Reliabilitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ardansyah & Wasilawati. (2014). Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 16, Nomor 2, ISSN 1411-1438, 153-162.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dunggio, M. (2013). Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, Volume 1, Nomor 4, ISSN 2303-1174, 523-533.
- Eysenck., Michael., Morley., Sarah. (1994). *Neuroticism, Extreaversion, Work Locus of Control, and Work Style*. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Volume 20 (2).
- Farhadi., Fatimah., Nasir., Wan. (2012). Agreeableness and Conscientiousness as Antecedents of Deviat Behavior in Workplace. *Academic Journal Article Asian Social Science*, Volume 8. No. 9.
- Fazrei, D.A.T. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Kembar Abadi Utama di Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser. *eJournal Psikologi*, Volume 2, Nomor 2, 150-161.
- Feist, J., & Feist, G.J. (2010). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Hardiyanti, R. (2013). Burnout ditinjau dari haviourBig Five Factors Personality pada Karyawan Kantor Pos Pusat Malang. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Volume 01, Nomor 01, ISSN 2301-8267.
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmi, A.F. (1996). *Disiplin Kerja*. *Buletin Psikologi, Tahun IV, Nomor 2*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., Matteson, M.T. (2006). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Erlangga
- Jaenudin, U. (2012). *Psikologi Kepribadian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kembuan, E. (2011). Hubungan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja dengan Produktifitas Kerja Pegawai Universitas Negeri Manado. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Volume 2, Nomor 2, ISSN 2087-3581, 59-70.
- Lateiner, A.R & Levine, I.E. (1985). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Andi.

- Luthans, F. (2011). *Organization Behavior: An Evidence Based Approach, 12th Ed.* New York: McGraw-Hill.
- Masjui, Isnan. (2015). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan. *Skripsi.* (tidak diterbitkan). Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Mohan, G & Mulla, Z.R. (2013). Openness to Experience and Work Outcomes: Exploring the Moderating Effects of Conscientiousness and Job Complexity. *Great Lakes Herald, Vol 7, No. 2.*
- Mondy, R.W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.
- Pervin, L.A., Cervone, D., John, O.P. (2010). *Psikologi Kepribadian: Teori dan Penelitian, edisi kesembilan.* Jakarta: Kencana.
- Pratama, D.A., Pali, M., & Nurcahyo, F. A. (2012). Pengaruh Kepribadian Berdasarkan *The Big Five Personality* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel. *Jurnal Gema Aktualita, Volume 1, Nomor 1.*
- Prijodarminto, S. (1993). *Disiplin Kiat Menuju Sukses.* Jakarta: Abadi.
- Riduwan, Sunarto. (2014). *Pengantar Statistika.* Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2007). *Management, Eight Edition.* Jakarta: Indeks.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2010). *Management.* Jakarta: Erlangga.
- Rosa, W.N. (2010). Hubungan Kepribadian *Big Five* Dengan Kedisiplinan Melaksanakan Program Keselamatan Kerja Pada Karyawan PT. Pertamina RU V Balikpapan. *Skripsi.* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Sandy. (2010). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Manager Lapangan. *Skripsi.* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Schneiders, Alexander. A. (1964). *Personal Adjustment and Mental Health.* New York: Rinehart & Winston
- Scollon, Cristie N., & Diener, Ed. (2006). Love, Work, and changes in Extraversion and Neuroticism over Time. *Journal of Personality and Social Psychology, Volume 91 (6), 1152-1165.*
- Shaifa, D & Supriyadi. (2013). Hubungan Dimensi Kepribadian The Big Five Personality dengan Penyesuaian Diri Mahasiswa Asing di Universitas Udayana. *Jurnal Psikologi Udayana, Volume 1, Nomor 1, ISSN 2354-5607, 72-83.*
- Sinungan, M. (2005). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana.* Jakarta: Bumi Aksara.

- Sujanto, A., Lubis, H., Hadi, T. (2006). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, D. (2013). *Perilaku Organisasi: Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data*. Yogyakarta: Caps.
- Sunyoto, D., & Burhanudin. (2011). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Caps.
- Suyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, S. (2011). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.