

PENGARUH *THE BIG FIVE PERSONALITY* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA WILAYAH BLITAR



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Disusun Oleh:

Era Vazira

NIM. 19108020095

Dosen Pembimbing:

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.

NIP. 198107262015031002

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2025

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-210/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2025

Tugas Akhir dengan judul : *PENGARUH THE BIG FIVE PERSONALITY DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA WILAYAH BLITAR*

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ERA VAZIRA
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020095
Telah diujikan pada : Kamis, 16 Januari 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 679204e7a1dff



Penguji I

Dr. Joko Setyono, SE., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 67984b78c1067



Penguji II

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
SIGNED

Valid ID: 67978bb6302f



Yogyakarta, 16 Januari 2025

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

Valid ID: 679b26e042ed

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Setelah menimbang, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Era Vazira

NIM : 19108020095


Judul Skripsi : Pengaruh *The Big Five Personality* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Wilayah Blitar

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 24 Desember 2024
Pembimbing


Farid Hidayat, S.H., M.S.I
NIP: 19810726 201503 1 002

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Era Vazira
NIM : 19108020095
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh *The Big Five Personality* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Wilayah Blitar**" merupakan benar-benar hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari orang lain kecuali pada bagian yang dirujuk atau disebut dalam bagian *bodynote* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 24 Desember 2024

Penyusun,



Era Vazira

NIM. 19108020095

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Era Vazira
NIM : 19108020095
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Dalam pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh *The Big Five Personality* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Wilayah Blitar”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta
Pada tanggal: 24 Desember 2024

Yang menyatakan



(Era Vazira)

MOTTO

“Salah satu *privilege* terbesar dalam hidup kita bukanlah harta atau benda yang sering kali hanya dapat dimiliki oleh segelintir orang dari kalangan tertentu, tetapi keberanian untuk bermimpi dan tekad mewujudkan perubahan yang lebih baik setiap hari. Biarkanlah mimpi-mimpimu menjadi sayap yang membawamu terbang, karena masa depan adalah milik mereka yang berani mempercayai keindahan dalam setiap mimpi mereka. Jangan pernah ragu untuk melangkah, sebab dengan setiap impian yang kau genggam, kau tengah menulis cerita tentang hidup yang luar biasa. *You live to experience*”

(Penulis)

“Bermimpilah setinggi langit. Jika engkau jatuh, engkau akan jatuh di antara bintang-bintang”

(Ir. Soekarno)

“You’re always one decision away from a completely different life”

Dalam momen apapun itu, kita selalu bisa mengubah hidup kita secara besar hanya dengan satu perubahan atau satu langkah kecil

(Mel Robbins)

“Wahai anakku! Dunia ini bagaikan samudra tempat banyak ciptaan-ciptaan-Nya yang tenggelam. Maka jelajahilah dunia ini dengan menyebut nama Allah sebagai kapal penyelamatmu. Kembangkanlah keimanan sebagai layarmu, logika sebagai pendayung kapalmu, ilmu pengetahuan sebagai nahkoda perjalananmu, dan kesabaran sebagai jangkar dalam setiap badai dan cobaan.”

(Ali bin Abi Thalib RA.)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”.

(QS Al-Insyirah: 5-6)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji syukur kepada Allah SWT atas limpahan rahmatnya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Dengan penuh rasa syukur dan terima kasih, penulis mempersembahkan skripsi ini sebagai bentuk penghargaan atas segala dukungan dan cinta yang telah penulis terima sepanjang perjalanan ini. Skripsi ini bukan hanya hasil kerja keras penulis, tetapi juga hasil dari kasih sayang, pengorbanan, dan doa yang selalu mengiringi langkah penulis. Skripsi ini penulis persembahkan dengan segenap hati untuk:

1. Orang tua tercinta, yang telah dengan sepenuh hati mengantarkan penulis menempuh jalan ilmu hingga mencapai jenjang perguruan tinggi. Terima kasih yang tak terhingga atas doa, dukungan, dan kasih sayang tanpa syarat yang tak pernah berhenti mengalir sepanjang hidup penulis. Dalam setiap langkah penyusunan skripsi ini, penulis menyadari betapa banyak dinamika dan pemikiran yang kadang tidak sejalan. Untuk itu, penulis sangat berterima kasih atas kesabaran Ayah dan Ibu yang senantiasa memiliki hati begitu lapang, tulus, dan penuh kasih. Doa Ibu menjadi penguat penulis dalam menghadapi segala hal serta menjadi kunci kemudahan dalam setiap langkah penulis. Gelar sarjana ini penulis persembahkan dengan sepenuh hati untuk Ibu dan Ayah. Meskipun tak sebanding dengan setiap tetes keringat dan air mata yang tercurah dalam doa-doa tulusmu, semoga ilmu yang penulis raih dapat menjadi bekal yang membuka berbagai kemudahan, manfaat, serta kebahagiaan bagi keluarga kita, dan untuk banyak orang. Melihat Ayah dan Ibu tersenyum bahagia, penuh kebanggaan

adalah pencapaian terbesar dalam hidup penulis. Beberapa tahun yang lalu, sebelum penulis menginjakkan kaki di Kota Pelajar ini, keputusan untuk merantau demi melanjutkan studi bukanlah pilihan yang mudah bagi Ayah dan Ibu. Melepaskan anak tercintanya untuk merantau dan mengejar impian di kota seberang tentu penuh dengan keraguan dan rasa berat. Namun, dengan hati yang lapang, Ayah dan Ibu memberikan kepercayaan yang begitu besar kepada penulis untuk dapat terbang mencari ilmu, dan melihat dunia yang luas ini. Bagi penulis, kepercayaan yang diberikan Ayah dan Ibu untuk meraih cita-cita tinggi adalah anugerah luar biasa yang Ayah dan Ibu berikan, suatu hadiah yang tak ternilai sepanjang perjalanan hidup penulis.

2. Keluarga besar di Blitar.
3. Mas Muharrudin Nur Hidayat, S.E., yang senantiasa hadir dengan dorongan, motivasi, dan segala bentuk dukungan yang tak pernah henti kepada penulis. Penyusunan skripsi ini tidak luput dari arahan dan bantuan beliau. Terima kasih telah kebersamai dan memberikan kekuatan di segala proses kehidupan penulis.
4. Dosen Pembimbing Skripsi, Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I serta Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang senantiasa tidak kenal lelah memberikan bimbingan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini hingga selesai. Terima kasih, nasehat dan ilmu yang Bapak/Ibu beri akan penulis implementasikan dalam kehidupan pasca kampus kelak.
5. Kedua sahabatku tercinta Gusti Anagia, S.Ag dan Husnul Hanim, S.Si yang tak sengaja dipertemukan di masa KKN. Terima kasih atas segala kebersamaannya yang penuh warna. Keberadaan kalian telah memberi warna baru dalam perjalanan hidup penulis, mengajarkan

arti persahabatan yang sesungguhnya. Semoga ikatan ini tetap abadi, dan persahabatan kita terus terjalin hingga tua nanti, bagaikan benih yang tumbuh subur di tanah yang penuh kasih. Ende, Labuan Bajo, Banda Neira, Benua Eropa, Thailand, Wakatobi, Turki, bahkan seluruh penjuru bumi akan kita pijaki bersama-sama lagi nanti.

6. Seluruh rekan-rekan kelompok Kuliah Kerja Nyata 108 Luar Jawa, Hanim, Gia, Asma, Laila, Tia, Ashnov, Ahmad, Yayan, dan Billy serta keluarga besar Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga. Dengan segenap rasa terima kasih, penulis persembahkan karya ini kepada teman-teman KKN yang telah menjadi bagian tak terpisahkan dalam perjalanan ini. Terima kasih atas kebersamaan dan memori yang telah diberikan selama masa pengabdian. Setiap langkah, tawa, dan kerja sama yang kita jalani bersama memberikan makna dan kekuatan, melebihi apa yang bisa diungkapkan dengan kata-kata. Semoga ikatan persahabatan ini tetap terjaga dan terus memberikan manfaat untuk perjalanan hidup yang akan datang. Terima kasih telah menjadi bagian dari kisah ini.
7. Keluarga besar Desa Manulondo, Ndonga, Ende, Nusa Tenggara Timur, Mama, Bapak, Adik, Kakak, keluarga asuh tercinta yang telah menerima kami dengan tangan terbuka selama masa KKN. Terima kasih atas kehangatan, kebaikan, dan segala perhatian yang telah diberikan. Setiap momen yang kami lewati bersama menjadi kenangan berharga yang tak terlupakan. Semoga hubungan ini terus terjalin erat, dan kebaikan yang telah diberikan kembali kepada keluarga asuh berlipat ganda. Terima kasih telah menjadi bagian

penting dalam perjalanan kami. Pulau Bunga, Flores akan selalu ada di relung hati penulis.

8. Kakakku Risma Prihatini, S.Pd dan sahabat baikku Luluk Mufarrida S.Pd.
9. Ketiga sahabat seperjuangan penulis, Ayu Ridya Lutfiani, Putri Vivi Anggreani, dan Nisa Fitria.
10. Keluarga Presidium Himpunan Koperasi Mahasiswa Yogyakarta.
11. Sahabatku Nurin Azizah, Rofi'atul Hikmah, dan Sabikha Anisa.
12. Sahabatku Nilna Umi Latifah, Vina Chayanun Shofi, Lusi Puspita, dan Enny Dwi Rahayu.
13. Rekan-rekan *Library Assistant* 2023, Ibu Sri Astuti, SIP., MIP., pembimbing tercinta kami dan rekan Salsa, Ulfah, Syifa, Dilla, Mbak Asmarita, Mbak Nayla, Mas Fayiz, Mas Raihan, Mas Ebin, Mas Ilham, Mas Andre, Mas Alfin, Mas Ilzam, dan Sunny.
14. Kepada Diri Sendiri, teruslah menjadi bunga yang mekar dengan penuh kebahagiaan, yang selalu menyebarkan keindahan dan harapan. Jadilah lilin yang tak pernah padam, senantiasa memberikan cahaya bagi sekitar, menerangi jalan bagi mereka yang membutuhkan. Semoga setiap pencapaian ini menjadi pengingat untuk terus tumbuh, belajar, dan mencapai mimpi-mimpi yang lebih besar. Terima kasih, telah terus melangkah tanpa henti dengan keberanian.
15. Keluarga besar Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
16. Almamater tercinta, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya. Transliterasi kata-kata Arab yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	b	Be
ت	Ta'	t	Te
ث	Ša'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	Je

ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Ẓal	ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fa'	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka

ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
هـ	Ha'	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya'	y	ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ـَ	Fathah	a	a
ـِ	Kasrah	i	i
ـُ	Dammah	u	u

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
يَ...َ	Fathah dan ya	ai	a dan u
وُ...َ	Fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سئِلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
أَ...يَ...	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
إَ...يَ...	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas

و...	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas
------	-------------------	---	------------------------

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

D. *Ta' Marbutah*

Transliterasi untuk *ta' marbutah* ada dua, yaitu:

1. *Ta' marbutah* hidup
Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah “t”.
2. *Ta' marbutah* mati
Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah “h”.
3. Kalau pada kata terakhir dengan *ta' marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta' marbutah* itu ditransliterasikan dengan “h”.

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَةَ talhah

E. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birr

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu

- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khuzu
- شَيْءٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursāhā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn
- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu *Tajwid*. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman *tajwid*.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan segala nikmat dan rahmat-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya dan penuh rasa tanggung jawab. Sholawat beserta salam semoga tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat, karena beliau yang telah membawa kita semua umat muslim terhindar dari zaman yang penuh dengan kebodohan menuju kepada zaman yang terang benderang penuh dengan nikmat-Nya. Semoga kita termasuk kedalam golongan orang-orang yang mendapat syafaat beliau di yaumul akhir kelak, Aamiin.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Setelah melalui proses yang cukup panjang, Alhamdulillah skripsi atau tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik, meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini dapat selesai berkat bantuan dari berbagai pihak, baik bimbingan, arahan, dorongan maupun perhatian yang diberikan kepada penulis. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc., selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) selama perkuliahan saya dari awal semester hingga akhir yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan support untuk studi S1 saya.
5. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang telah membimbing dan memberikan saran serta perbaikan atas skripsi saya.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberi ilmu pengetahuan dan wawasan selama penulis menempuh pendidikan S1.
7. Seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia Wilayah Blitar yang telah bersedia dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini.
8. Keluarga besar penulis yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan penuh, baik materiil maupun moril guna terselesaikannya skripsi atau tugas akhir ini dengan lancar.
9. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan teman-teman yang sudah mendukung penulis dalam mengerjakan skripsi.
10. Kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dengan sepuh hati yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Semoga Allah senantiasa membalas kebaikan mereka semua dan dipermudah dalam segala urusan.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi atau tugas akhir ini masih banyak kekurangan, sehingga penulis mengharap kritik dan saran yang membangun dari pembaca, dan penguji demi kesempurnaan penyusunan skripsi ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat, baik sebagai referensi maupun sebagai perbaikan bagi penelitian selanjutnya. *Aamiin Ya Robbal 'Alaamiin.*

Yogyakarta, 24 Desember 2024

Era Vazira



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	xi
KATA PENGANTAR	xix
DAFTAR ISI	xxii
DAFTAR TABEL.....	xxv
DAFTAR GAMBAR	xxvi
ABSTRAK.....	xxvii
<i>ABSTRACT</i>.....	xxviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	18
C. Tujuan Penelitian.....	18
D. Manfaat Penelitian.....	19
E. Sistematika Pembahasan	19
BAB II KAJIAN PUSTAKA	22
A. Landasan Teori	22
1. Kinerja	22
2. Pola Kepribadian.....	29

3. <i>The Big Five Personality</i>	32
4. <i>Self Efficacy</i>	49
B. Penelitian Terdahulu	53
C. Kerangka Pemikiran	63
D. Perumusan Hipotesis	63
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	70
A. Jenis Penelitian	70
B. Jenis dan Sumber Data	70
C. Populasi dan Sampel.....	71
D. Metode Pengumpulan Data	72
E. Skala Pengukuran Penelitian	72
F. Definisi Operasional Variabel	73
G. Metode Analisis Data	77
BAB IV ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN	81
A. Gambaran Subjek Penelitian	81
B. Statistik Deskriptif.....	83
C. Analisis Outer Model	86
D. Evaluasi Outer Model Konstruk Reflektif.....	90
E. Uji Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	94
F. Uji Hipotesis	95
G. Pembahasan Hasil Penelitian	97

BAB V	112
PENUTUP	112
A. Kesimpulan.....	112
B. Saran	115
DAFTAR PUSTAKA	117
LAMPIRAN	124
LAMPIRAN 1 KUESIONER ANGKET.....	124
LAMPIRAN 2	134
LAMPIRAN 3	137
LAMPIRAN 4	140
LAMPIRAN 5.....	146
LAMPIRAN 6	147

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	53
Tabel 3.1 Skala <i>Likert</i>	73
Tabel 3.2 Variabel dan Indikator Kuesioner	74
Tabel 4.1 Gambaran Umum Subjek Penelitian	81
Tabel 4.2 Hasil Statistik Deskriptif	83
Tabel 4.3 Nilai <i>Outer Loadings</i>	87
Tabel 4.4 Nilai <i>Composite Reliability</i>	90
Tabel 4.5 Nilai <i>Outer Weights</i>	91
Tabel 4.6 Nilai <i>R-Square</i>	95
Tabel 4.7 Hasil <i>Path Coefficients</i>	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pertumbuhan Laba Bank Syariah Indonesia	5
Gambar 2.1 Model <i>Konstruk The Big Five Personality</i>	34
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir Penelitian	63
Gambar 4.1 Hasil Model Struktural	94



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mendapatkan gambaran mengenai pengaruh *The Big Five Model Personality* yang terbagi dalam lima dimensi dan akan dijadikan variabel dalam penelitian ini yaitu: *Openness to Experience* (X1), *Conscientiousness* (X2), *Extraversion* (X3), *Agreeableness* (X4), *Neuroticism* (X5) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bank Syariah Indonesia Wilayah Blitar. Selain itu, dalam penelitian ini ditambahkan satu variabel *Self Efficacy* (X6) yang secara teori erat kaitannya dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Survey dilakukan terhadap 43 karyawan Bank Syariah Indonesia Wilayah Blitar. Model analisis dalam penelitian ini meliputi metode PLS (*Partial Least Square*) yakni menggunakan *SmartPLS 3.0*. Hasilnya bahwa *Extraversion*, *Neuroticism*, dan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun, tiga variabel lain yakni *Openness to Experience*, *Conscientiousness*, dan *Agreeableness* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Wilayah Blitar.

Kata Kunci: *Five Model Personality: Openness to Experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism, Self Efficacy dan Kinerja Karyawan.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to examine and provide an overview of the influence of the Big Five Model Personality, which is divided into five dimensions and will be used as variables in this study, namely: Openness to Experience (X1), Conscientiousness (X2), Extraversion (X3), Agreeableness (X4), and Neuroticism (X5) on Employee Performance (Y) at Bank Syariah Indonesia, Blitar Branch. Additionally, this study includes an additional variable, Self-Efficacy (X6), which theoretically has a strong correlation with influencing employee performance. A survey was conducted on 43 employees of Bank Syariah Indonesia, Blitar Branch. The analysis model in this study uses the Partial Least Squares (PLS) method, specifically using SmartPLS 3.0. The results show that Extraversion, Neuroticism, and Self-Efficacy have a positive and significant influence on Employee Performance. However, the other three variables, namely Openness to Experience, Conscientiousness, and Agreeableness, do not have a significant influence on the Employee Performance of Bank Syariah Indonesia, Blitar Branch.

Keywords: *Big Five Personality Model: Openness to Experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism, Self-Efficacy, and Employee Performance.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Memasuki era *Society 5.0*, sumber daya manusia diharapkan memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan berbagai inovasi yang muncul pada Revolusi Industri 4.0 guna menghadapi serta menyelesaikan berbagai tantangan dan permasalahan sosial yang ada. Perubahan ini harus direspon secara cepat oleh Bank Syariah. Perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia mengalami kemajuan pesat setiap tahunnya, yang tercermin dari berbagai indikator kinerja, seperti pertumbuhan aset, penambahan jumlah kantor cabang, peningkatan jumlah nasabah, serta ekspansi pangsa pasar perbankan syariah secara keseluruhan. Fenomena ini mencerminkan semakin tingginya penerimaan masyarakat terhadap sistem perbankan yang berbasis prinsip syariah.

Salah satu lembaga yang turut berperan di dalam dinamika tersebut adalah Bank Syariah Indonesia (BSI), sebagai salah satu bank syariah terbesar yang lahir dari proses penggabungan beberapa bank syariah besar di Indonesia, turut berperan penting dalam mendorong perkembangan sektor ini. Bank Syariah Indonesia tidak hanya menunjukkan kemajuan dalam aspek keuangan, tetapi juga dalam pengelolaan sumber daya manusia yang merupakan kunci dalam kesuksesan operasionalnya. Oleh karena itu, Bank Syariah Indonesia menjadi objek kajian dalam studi ini, yang terfokus pada analisis kinerja karyawan sebagai salah satu faktor utama dalam mendukung

pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia, serta bagaimana pengelolaan SDM yang efektif dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja keseluruhan bank, baik dalam aspek keuangan maupun dalam hal kualitas layanan dan kepuasan nasabah.

Bank Syariah Indonesia (BSI) adalah hasil dari penggabungan PT Bank Rakyat Indonesia Syariah Tbk (BRIS), PT Bank Syariah Mandiri Tbk (BSM), dan PT Bank Negara Indonesia Syariah Tbk (BNIS). Proses merger ini mendapat izin resmi dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada 27 Januari 2021, melalui surat Nomor SR-3/PB.1/2021, dan secara resmi diumumkan oleh Presiden Joko Widodo pada 1 Februari 2021. Struktur pemegang saham BSI terdiri dari PT Bank Mandiri (Persero) Tbk sebesar 50,83%, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk 24,85%, dan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk 17,25%. Sisanya dimiliki oleh pemegang saham lainnya dengan porsi masing-masing di bawah 5%. Melalui penggabungan ini, BSI mengintegrasikan keunggulan dari ketiga bank syariah tersebut, memberikan layanan yang lebih lengkap, memperluas jangkauan, dan meningkatkan kapasitas permodalannya. Dengan dukungan sinergi perusahaan dan komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, BSI berpotensi untuk bersaing di kancah global. BSI merupakan langkah penting untuk menciptakan bank syariah yang dapat menjadi kebanggaan umat, serta berperan sebagai motor penggerak pembangunan ekonomi nasional dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Dikutip melalui *website* resmi Bank Syariah Indonesia, secara umum, Bank Syariah Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang cukup signifikan di tahun 2024. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator seperti pertumbuhan aset, pertumbuhan pembiayaan, pertumbuhan laba bersih. Dilihat dari pertumbuhan aset, beberapa Bank Syariah besar termasuk PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) mengalami peningkatan aset yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, termasuk tahun 2024. PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) tercatat mengalami kenaikan aset sebesar 48% dalam periode tiga tahun terakhir, mulai dari 2020 hingga Desember 2023.

Pada kuartal II tahun 2024, Bank Syariah Indonesia berhasil mengumpulkan aset sebesar Rp 360,85 triliun. Berdasarkan aset, Bank Syariah Indonesia kini berada di peringkat ke-6 di Indonesia, yang menjadikannya pemimpin *medium size bank*. Direktur Utama Bank Syariah Indonesia, Hery Gunardi, menyatakan bahwa pertumbuhan aset yang kuat ini merupakan bukti bahwa Bank Syariah Indonesia mampu bersaing dan tampil unggul di tengah persaingan industri yang semakin ketat. Adapun pembiayaan pada Bank Syariah juga mengalami pertumbuhan yang positif, didorong oleh semakin tingginya antusiasme masyarakat terhadap produk dan layanan perbankan syariah. Pernyataan tersebut disampaikan oleh Direktur Manajemen Risiko Bank Syariah Indonesia Grandhis Helmi Harumansyah bahwa per September 2024, Bank Syariah Indonesia mengalami pertumbuhan pembiayaan yang mencapai hingga Rp 267 triliun atau 15,28%.

Selain itu juga banyak Bank Syariah yang berhasil membukukan laba bersih yang lebih tinggi di tahun 2024

dibandingkan tahun sebelumnya. Hal tersebut dibuktikan jika dilihat dari sisi kinerja. Diketahui, pada kuartal III tahun 2024 Bank Syariah Indonesia mengalami peningkatan signifikan laba tahun berjalan sebesar 21,59%. Mengacu pada publikasi media, per 30 September 2024 laba periode berjalan emiten Bank syariah tercatat sebanyak Rp 5,1 triliun. Sedangkan pada tahun 2023, perusahaan mencatatkan laba sebesar Rp 4,2 triliun.

Adapun, selama kuartal III 2024, Bank Syariah Indonesia telah menyalurkan pembiayaan sebesar Rp 266,46 triliun. Capaian ini mengalami kenaikan dari periode tahun sebelumnya yaitu senilai Rp 239,69 triliun. Untuk mempertahankan pertumbuhan positif tersebut, Bank Syariah Indonesia memerlukan dukungan dari seluruh pihak terkait. Sumber daya manusia yang cukup baik dalam hal jumlah maupun kualitas sangat penting untuk mendukung pertumbuhan yang telah dicapai oleh Bank Syariah Indonesia. Kinerja sumber daya manusia yang efisien menjadi faktor kunci utama dalam mendorong pertumbuhan di dalam organisasi atau lembaga.

Bank Syariah Indonesia (BSI) telah menunjukkan pertumbuhan laba yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Berikut adalah data pertumbuhan laba bersih BSI dari tahun 2021 hingga 2024.



Gambar 1.1

Pertumbuhan Laba Bank Syariah Indonesia (2021-2024)

Laporan keuangan Bank Syariah Indonesia ini disajikan dalam bentuk konsolidasi nasional, mencakup seluruh pencapaian dan pertumbuhan yang telah diraih oleh Bank Syariah Indonesia di seluruh cabangnya, termasuk BSI Cabang Blitar. Laporan ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai kinerja BSI Cabang Blitar, tidak hanya mencakup operasional pusat, tetapi juga mencakup kontribusi dari cabang-cabang daerah, seperti BSI Cabang Blitar, yang turut berperan dalam memperkuat posisi dan pertumbuhan Bank Syariah Indonesia. Dari data di atas, terlihat bahwa Bank Syariah Indonesia mengalami pertumbuhan laba bersih yang konsisten setiap tahunnya, dengan peningkatan sebesar 43,92% pada tahun 2022 dan 33,80% pada tahun 2023. Pertumbuhan ini mencerminkan kinerja positif BSI dalam mengembangkan layanan perbankan syariah di Indonesia. BSI telah merilis laporan keuangan interim untuk periode kuartal III tahun 2024. Hingga September 2024, BSI mencatat laba

bersih sebesar Rp5,11 triliun, tumbuh 21,60% dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya.

Namun, melalui hasil wawancara dengan beberapa karyawan BSI Wilayah Blitar, terdapat temuan bahwa karyawan mengatakan Bank Syariah Indonesia (BSI) memang berhasil mencatatkan pertumbuhan laba yang signifikan bahkan di tengah pandemi *COVID-19* yang terjadi pada tahun 2020-2023. Akan tetapi dari sisi kinerja karyawan, terdapat sejumlah tantangan atau kekurangan yang dapat berdampak pada efektivitas operasional dan keberlanjutan pertumbuhan laba. Beberapa masalah terkait kinerja karyawan yang terjadi di BSI Wilayah Blitar seperti beban kerja meningkat. Dengan pencapaian target laba yang ambisius, karyawan menghadapi beban kerja yang berlebihan, terutama dalam hal penjualan produk perbankan syariah. Pandemi mempercepat transformasi digital, yang membutuhkan karyawan untuk menangani tugas-tugas baru selain tanggung jawab reguler. Permasalahan selanjutnya adalah keterbatasan program pengembangan karyawan, terutama di cabang-cabang kecil seperti Blitar kurang merata, fokus pelatihan terkadang lebih dominan di kantor pusat atau cabang utama yang berdampak pada kurangnya kompetensi karyawan di cabang untuk bersaing dengan Bank Konvensional di wilayah Blitar.

Tantangan yang dihadapi karyawan BSI Wilayah Blitar adalah kurangnya budaya kolaborasi. Dengan merger besar-besaran yang melibatkan tiga bank syariah (BRI Syariah, BNI Syariah, Bank Syariah Mandiri), terdapat masalah budaya organisasi yang belum sepenuhnya terintegrasi. Karyawan dari berbagai latar belakang budaya kerja merasa sedikit kesulitan menyesuaikan diri dengan

sistem dan nilai-nilai yang baru. Isu ini sejalan dengan pernyataan yang disampaikan oleh Wakil Direktur Utama II BSI, Abdullah Firman Wibowo bahwa proses harmonisasi ini cukup sulit karena BSI berasal dari tiga entitas berbeda, yang masing-masing memiliki *behavior*, *beliefs*, dan *value* yang tidak sama.

Untuk mengatasi tantangan yang muncul dalam proses harmonisasi ini, salah satu solusi yang dapat diimplementasikan adalah melalui kolaborasi strategis yang didasarkan pada nilai-nilai AKHLAK. Nilai-nilai tersebut digagas oleh Kementerian Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia (BUMN). Kolaborasi ini mengharuskan semua pihak untuk bekerja bersama dengan prinsip saling menghargai dan mendukung, serta berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama dengan pendekatan yang terorganisir dan terstruktur.

Laporan Indeks Implementasi AKHLAK Bank Syariah Indonesia merupakan salah satu indikator yang digunakan sebagai bagian dari *Key Performance Indicator* (KPI) dalam pengembangan sumber daya manusia (*People Development*). Dalam Laporan Tahunan BSI di tahun 2022, BSI mengukur efektivitas internalisasi budaya perusahaan melalui "*AKHLAK Culture Health Index*" (ACHI). Pada tahun 2022, terjadi peningkatan signifikan dengan skor mencapai 81,4%, dibandingkan dengan skor 45,3% pada tahun 2021. Setiap unit kerja ditargetkan untuk dapat meningkatkan skor ini sebesar 25% dibanding tahun sebelumnya.

Adapun, *core values* "AKHLAK" yang diusung oleh BUMN, termasuk Bank Syariah Indonesia (BSI), memiliki keterkaitan yang erat dengan kepribadian *Big Five Personality* dan kinerja karyawan

Bank Syariah yang menjadi fokus dalam penelitian ini. *Core values* "AKHLAK" sendiri merupakan akronim dari lima nilai utama yang meliputi Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, dan Adaptif, dimana semuanya mencerminkan karakteristik kepribadian yang dapat dikaitkan dengan model *Big Five Personality*.

Sebagai contoh, nilai "Amanah" yang menekankan kejujuran dan tanggung jawab sangat terkait dengan dimensi kejujuran dan kesadaran dalam *Big Five Personality* yang menggambarkan individu dengan kepribadian jujur dan dapat diandalkan. Selanjutnya, nilai "Kompeten" mengarah pada dimensi kecerdasan dan kemampuan beradaptasi yang berkaitan dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan untuk meningkatkan kinerjanya di lingkungan kerja yang dinamis. Sementara itu, nilai "Harmonis" dan "Loyal" sangat berhubungan dengan dimensi keramahan dan kesetiaan yang menciptakan hubungan interpersonal yang baik dan memfasilitasi kerja tim yang solid, serta "Adaptif" mengacu pada kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan, sesuai dengan dimensi keterbukaan terhadap pengalaman dalam *Big Five Personality* yang mencerminkan keinginan untuk belajar dan berkembang.

Semua nilai di atas tercermin dalam AKHLAK karyawan, yang nantinya akan berperan langsung dalam meningkatkan kinerja mereka. Karena karyawan yang memiliki kepribadian yang selaras dengan nilai-nilai tersebut akan lebih mampu berkolaborasi, melayani nasabah dengan baik, serta mencapai tujuan organisasi dengan cara yang etis dan profesional. Ketika AKHLAK yang tercermin dalam sikap dan perilaku karyawan sejalan dengan prinsip-prinsip *Big Five*

Personality, hal itu mendukung tercapainya kinerja tinggi dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, penerapan nilai-nilai AKHLAK dalam kepribadian karyawan BSI akan menciptakan individu yang tidak hanya unggul dalam keterampilan teknis, tetapi juga dalam sikap dan perilaku yang mendukung kinerja tinggi. Karyawan yang memiliki integritas, kompetensi, kemampuan untuk bekerja harmonis, loyalitas yang tinggi, dan adaptabilitas akan lebih mampu memberikan kontribusi yang signifikan bagi kemajuan Bank Syariah, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan memastikan kepuasan nasabah yang lebih baik.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teori kinerja menurut Gibson (1997), yaitu kinerja individu dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk karakteristik pribadi, kondisi psikologis, dan lingkungan kerja. Penelitian ini secara khusus menitikberatkan pada pengaruh karakteristik kepribadian dan persepsi individu terhadap kinerja yang diproksikan dengan pendekatan atau variabel *Big Five Personality* dan *Self Efficacy*. Kedua faktor ini, yang merupakan bagian integral dari kondisi psikologis seseorang, secara signifikan mempengaruhi perilaku individu, terutama dalam konteks pekerjaan.

Dalam sebuah organisasi, karakteristik individu memegang peranan krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian mengenai hubungan antara sifat-sifat kepribadian dan kinerja telah menjadi fokus banyak perusahaan. *The Big Five Personality* telah teruji secara ilmiah dan diakui secara luas dalam dunia psikologi, model ini dipilih sebagai kerangka kerja dalam penelitian ini. Popularitas *The Big Five Personality* semakin meningkat sejak akhir

dekade 1980-an, seperti yang ditegaskan oleh Nasyroh dan Wikansari (2017).

Adapun, *The Big Five Personality* sendiri adalah pendekatan sederhana yang dikembangkan melalui model lima faktor, bertujuan untuk mengidentifikasi elemen dasar kepribadian yang digunakan untuk menggambarkan kepribadian orang lain. Kelima faktor utama ini terdiri dari dimensi-dimensi yang saling terkait yaitu *Openness to Experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, dan *Neuroticism*. Model ini pertama kali diperkenalkan dan dikembangkan oleh para peneliti seperti Lewis Goldberg, Robert McCrae, dan Paul Costa pada akhir abad ke-20. Sejak saat itu, model tersebut telah berkembang menjadi salah satu pendekatan paling komprehensif dalam studi kepribadian.

Menurut McCrae & Costa (1997) dimensi *Big Five* yang pertama adalah *openness to experience* (terbuka terhadap pengalaman baru), yaitu karyawan atau individu memiliki kadar minat serta imajinatif tinggi, rasa ingin tahu, kreatif, dan terbuka terhadap ide-ide baru. Karakteristik dari individu yang memiliki skor tinggi pada dimensi ini cenderung kreatif, penuh wawasan, dan menyukai eksplorasi. Kebalikan dengan individu yang memiliki skor rendah, menunjukkan individu tersebut lebih konvensional dan kurang suka dengan adanya perubahan (McCrae & Costa, 1997).

Dimensi *openness to experience* memiliki relevansi yang signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah, terutama dalam menghadapi dinamika industri keuangan yang terus berkembang. Karyawan dengan tingkat keterbukaan yang tinggi cenderung lebih kreatif, inovatif, dan terbuka terhadap ide-ide baru. Dalam konteks

Bank Syariah, keterbukaan ini membantu mereka memahami prinsip-prinsip keuangan syariah yang unik dan terus mengeksplorasi cara-cara baru untuk menerapkannya secara efektif dalam produk dan layanan. Selain itu, keterbukaan terhadap pengalaman memungkinkan karyawan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan regulasi, teknologi, atau kebutuhan nasabah. Sikap yang fleksibel dan berpikiran terbuka ini juga mendorong pengembangan solusi yang lebih kreatif untuk memenuhi kebutuhan nasabah dengan tetap mematuhi prinsip-prinsip syariah. Dengan demikian, dimensi ini menjadi aset penting bagi karyawan bank syariah untuk memberikan layanan yang relevan, inovatif, dan kompetitif di tengah persaingan industri keuangan.

Dimensi kedua adalah *conscientiousness* (kecermatan), yaitu dimana seseorang dapat bertanggung jawab, bisa diandalkan, tekun, disiplin, dan memiliki kemampuan untuk mengatur diri sendiri. Individu yang memiliki skor tinggi dalam dimensi ini memiliki kepribadian terorganisir, bertanggung jawab, dan gigih. Berbanding terbalik dengan individu yang memiliki skor rendah menunjukkan sifat ceroboh dan impulsif (McCrae & Costa, 1997).

Dimensi *conscientiousness* memiliki keterkaitan yang kuat dengan pencapaian kinerja yang tinggi, terutama pada jenis pekerjaan yang membutuhkan tingkat ketelitian, tanggung jawab, dan kemampuan pengelolaan diri yang baik. Karyawan dengan sifat ini cenderung memiliki pendekatan kerja yang terorganisir, terencana, dan penuh dedikasi. Hal ini membuat mereka lebih dapat diandalkan dalam lingkungan kerja yang menuntut akurasi dan efisiensi tinggi.

Dimensi yang ketiga adalah *extraversion*, yaitu tingkat kenyamanan seseorang dalam berinteraksi sosial termasuk rasa antusiasme dan energi. Individu dengan tingkat skor ekstrasversi yang tinggi memiliki kepribadian ramah, senang berbicara, tegas, dan mudah bersosialisasi dengan orang lain. Dimensi ekstrasversi sangat penting bagi karyawan perbankan karena pekerjaan di sektor ini sering kali melibatkan interaksi sosial yang intens dengan berbagai pihak, seperti nasabah, rekan kerja, dan mitra bisnis. Karyawan dengan tingkat ekstrasversi yang tinggi cenderung memiliki kemampuan komunikasi yang baik, sehingga dapat berinteraksi secara efektif dan membangun hubungan yang positif dengan orang lain. Kualitas ini membantu mereka menghadapi berbagai situasi, seperti memberikan layanan kepada nasabah, menawarkan produk perbankan, atau menyelesaikan masalah dengan pendekatan yang ramah dan profesional.

Selanjutnya adalah dimensi dari *agreeableness* (mudah bersepakat), dimensi ini adalah ketika individu memiliki kepribadian yang kooperatif, dapat dipercaya, dan memiliki kecenderungan untuk bekerja sama dengan orang lain. Individu yang memiliki skor tinggi cenderung ramah dan kooperatif. Sedangkan, skor rendah menunjukkan sifat kompetitif, skeptis, dan kurang peduli terhadap perasaan orang lain. Dalam konteks ini, dimensi tersebut memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kinerja. Dengan adanya kolaborasi yang baik, setiap anggota tim dapat saling melengkapi dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, hubungan interpersonal yang positif membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan mempermudah

penyelesaian konflik, sehingga produktivitas tim secara keseluruhan dapat meningkat (McCrae & Costa, 1997).

Dimensi terakhir adalah *neuroticism* (stabilitas emosi), adalah tingkat kecenderungan seseorang untuk mengalami emosi negatif seperti kecemasan, depresi, atau ketidakstabilan emosional. Seorang individu apabila memiliki kestabilan emosi yang baik maka cenderung lebih tenang dan positif. Kestabilan emosi merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam kinerja karyawan. Dalam lingkungan kerja, tekanan yang tinggi sering kali tidak terhindarkan. Oleh karena itu, kemampuan karyawan dalam mengelola emosi dengan baik sangat berperan dalam mengatasi stres yang muncul, sehingga dapat mendukung efektivitas kerja dan produktivitas mereka.

Selain dari sub faktor psikologis *personality*, terdapat sikap atau perilaku, dan persepsi yang mempengaruhi kinerja, yaitu *self efficacy*. *Self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya, individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi umumnya dapat menguasai kondisi dan situasi serta memiliki keyakinan bahwa segala sesuatu akan berhasil dilakukannya. Kinerja yang optimal juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan sikap, perilaku, dan persepsi karyawan. Sehingga, dalam penelitian ini faktor persepsi yang mempengaruhi kinerja yakni *self efficacy* digunakan sebagai prediktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung.

Adapun, alasan lain penulis melakukan penelitian ini dikarenakan masih terdapat gap-gap dalam penelitian sebelumnya yang menyatakan serupa dan berbanding terbalik, sehingga perlu

dilakukan penelitian lebih lanjut. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Andriyanti *et al.*, (2022) kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat *self efficacy* mereka. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Kaseger (2013) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana *self efficacy* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketidakkonsistenan tersebut menjadikan topik ini menarik untuk diteliti lebih lanjut terkait pengaruh *big five personality* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Oktariani (2016), kepribadian memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara Tbk Kantor Cabang Jember. Karakteristik pribadi seseorang memiliki korelasi yang kuat dengan performansi kerja. Didukung oleh penelitian dari Lestari (2020) menguatkan hal ini dengan menunjukkan bahwa hampir seluruh aspek dalam model kepribadian *The Big Five* secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di Bank NTB Syariah Kantor Cabang Pancor. Temuan ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Suhandiah *et al.*, (2017) yang hanya menemukan dimensi *Conscientiousnes* sebagai prediktor kinerja yang signifikan.

Dari gap-gap penelitian tersebut, maka perusahaan harus memperhatikan kepribadian karyawan dalam melakukan tanggung jawab dan tugasnya, karena sifat bawaan seseorang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dalam suatu organisasi. Penugasan yang tidak sesuai dengan kepribadian karyawan dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kepuasan kerja, seperti yang dijelaskan oleh Kurniawan (2017). Karena itu, hal yang krusial untuk diperhatikan oleh perusahaan, yakni dapat menempatkan

karyawan pada posisi yang sesuai dengan karakteristik individu agar pekerjaan tersebut dapat dikerjakan dengan maksimal.

Adapun, permasalahan lain yang menjadi fokus penulis yakni hasil temuan Makrufli (2019) dalam *roadmap* perbankan syariah 2015-2019 yang diterbitkan oleh Otoritas Jasa Keuangan, dimana ia mengungkapkan bahwa perbankan syariah menghadapi tantangan tersendiri dalam memenuhi kualitas dan kapasitas sumber daya manusia. Menghadapi masalah sumber daya manusia yang harus segera diatasi ini dibutuhkan sebuah analisis dan riset mendalam kembali terkait manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling vital bagi sebuah perusahaan atau organisasi agar dapat berjalan dengan efektif. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam menjalankan operasionalnya dengan optimal, meskipun sumber daya lain telah dipenuhi. Untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, komponen utama yang harus ditingkatkan adalah kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, penulis memilih Bank Syariah Indonesia (BSI) wilayah Blitar sebagai objek kajian. Hal tersebut dikarenakan belum teridentifikasi penelitian sebelumnya yang mengkaji permasalahan terkait kinerja karyawan di bank tersebut dengan menggunakan pendekatan teori kepribadian *The Big Five Personality*. Beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan di Bank Syariah Indonesia wilayah Blitar lebih banyak berfokus pada aspek lain seperti dari kepuasan nasabah, bukan pada kinerja karyawan. Penelitian-penelitian terdahulu umumnya membahas tentang kepuasan nasabah, loyalitas, promosi, dan layanan, serta manajemen

pembiayaan. Namun, belum ada yang secara khusus membahas penilaian kinerja karyawan berdasarkan teori kepribadian. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iswanto (2023) mengenai manajemen pembiayaan syariah Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Blitar (BSI KCP Blitar); Yulianti (2023) mengenai loyalitas dan kepuasan nasabah Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Blitar (BSI KC Blitar); serta Amelia (2023) mengenai promosi dan kualitas pelayanan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Blitar (BSI KC Blitar).

Wilayah Blitar dikenal sebagai wilayah yang sedang berkembang memungkinkan penelitian tentang bagaimana kepribadian karyawan mendukung transformasi digital dan pengelolaan layanan modern. Bank Syariah Indonesia wilayah Blitar merupakan cabang dengan ukuran menengah, kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang representatif untuk mengkaji hubungan antara kepribadian karyawan dan kinerja mereka, karena variasi karakteristik individu lebih terukur dibandingkan di cabang besar. Sebagai kontribusi pada kajian lokal, Blitar juga dikenal sebagai wilayah dengan tingkat religiusitas tinggi, yang berpotensi membentuk kepribadian unik karyawan, seperti nilai amanah, loyalitas, dan tanggung jawab. Penelitian di Blitar dapat mengeksplorasi bagaimana kepribadian karyawan dipengaruhi oleh budaya lokal yang berkontribusi terhadap kinerja dalam konteks Bank Syariah. Penelitian di Bank Syariah Indonesia wilayah Blitar memberikan peluang untuk menambah wawasan akademik tentang bagaimana kepribadian karyawan di kota kecil memengaruhi kinerja mereka, khususnya dalam konteks Bank Syariah. Hasil penelitian ini dapat

dimanfaatkan untuk merancang strategi peningkatan kinerja yang lebih terfokus, berdasarkan profil kepribadian karyawan di wilayah nonmetropolitan. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan kinerja yang muncul selama pandemi dan pasca pandemi, bertujuan agar peningkatan kinerja keuangan dapat berjalan selaras dengan tetap memperhatikan kesejahteraan kesehatan dan kinerja sumber daya manusia.

Mengingat salah satu fokus utama Bank Syariah Indonesia Wilayah Blitar adalah sebagai perusahaan jasa yang harus memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah dimana karyawan dituntut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, terutama dalam pelayanan nasabah. Oleh karena itu, agar dapat memberikan pekerjaan dan tanggung jawab serta dan tugas yang tepat sesuai dengan kemampuan karyawannya, suatu perusahaan harus benar-benar mengetahui dan memahami dimensi kepribadian dan sikap, perilaku, serta persepsi dari setiap karyawan. Berdasarkan latar belakang, fenomena, data-data, serta teori yang sudah ada dan didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, maka penulis memiliki minat untuk melakukan penelitian pengaruh *The Big Five Personality* dan sikap, perilaku, serta persepsi terhadap kinerja karyawan dengan mengintegrasikan pola-pola respon dari *self concept* dan *traits* yang berjudul **“PENGARUH *THE BIG FIVE PERSONALITY* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA WILAYAH BLITAR”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Openness to Experience* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Wilayah Blitar?
2. Apakah *Conscientiousness* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Wilayah Blitar?
3. Apakah *Extraversion* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Wilayah Blitar?
4. Apakah *Agreeableness* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Wilayah Blitar?
5. Apakah *Neuroticism* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Wilayah Blitar?
6. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Wilayah Blitar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Openness to Experience* terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Wilayah Blitar.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Conscientiousness* terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Wilayah Blitar.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Extraversion* terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Wilayah Blitar.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Agreeableness* terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Wilayah Blitar.

5. Untuk mengetahui pengaruh *Neuroticism* terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Wilayah Blitar.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Wilayah Blitar.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan kontribusi ilmiah khususnya dalam pengetahuan sumber daya manusia.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai tambahan informasi bagi praktisi-praktisi yang berkecimpung di dunia manajemen sumber daya manusia di perbankan syariah.
3. Bagi perusahaan yang bersangkutan, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi alat untuk mengidentifikasi, menyusun strategi, dan membuat inovasi dalam memahami kepribadian sumber daya manusia Bank Syariah guna peningkatan kinerja.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan memuat tentang bagian-bagian isi penelitian yang bertujuan untuk memetakan langkah-langkah dalam penulisan. Penelitian ini memuat lima bab yaitu pendahuluan, tinjauan pustaka, metode penelitian, hasil dan pembahasan, serta penutup.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan, terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan. Dalam bab ini berisi landasan-landasan yang

menjadi faktor pentingnya penelitian, uraian tentang permasalahan yang menghadirkan gap dan urgensi mengapa penelitian ini menjadi topik yang penting untuk diteliti.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Kajian Pustaka terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka pemikiran. Dalam kajian pustaka berisi teori yang relevan dengan hasil penelitian terdahulu dan yang akan dilakukan. Peneliti merujuk dari berbagai literatur seperti jurnal dan buku.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian berisi mengenai rencana dalam melakukan pengumpulan, pengukuran, dan analisis data. Metodologi penelitian adalah alat untuk menjawab hipotesis penelitian. Pada bab ini memuat rancangan penelitian, sampel dan populasi, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrument dan alat analisis untuk pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, berisi hasil penelitian meliputi hasil dari pengolahan statistik dan analisis deskriptif data penelitian. Dalam bagian pembahasan menjelaskan secara lebih mendalam hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Di dalam bab ini, peneliti merangkum secara keseluruhan isi penelitian dan menyimpulkan hasil penelitian. Pada bab ini juga memuat kesimpulan, rekomendasi kebijakan, keterbatasan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

Merupakan kumpulan sumber referensi yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yang mencakup buku, jurnal ilmiah, skripsi, artikel, serta situs web lain yang relevan dengan topik penelitian.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang berjudul “Pengaruh *The Big Five Personality* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Wilayah Blitar” maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa variabel *Openness to Experience* terbukti tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia wilayah Blitar. Artinya bahwa hal tersebut dikarenakan keterbukaan terhadap perubahan terbatas oleh kebijakan dan regulasi yang ketat dari Bank Syariah Indonesia. Sebagai bank yang berbasis syariah, BSI memiliki pedoman dan kebijakan yang sangat ketat untuk memastikan bahwa semua operasi dan produk yang ditawarkan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Hal ini menciptakan batasan dalam penerapan ide atau pendekatan baru yang mungkin bertentangan dengan pedoman tersebut. Oleh karena itu, meskipun karyawan mungkin terbuka terhadap inovasi atau perubahan, mereka tidak selalu dapat menerapkannya karena keterbatasan yang ada dalam kebijakan internal dan regulasi perbankan syariah.
2. Variabel *Conscientiousness* terbukti tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia wilayah Blitar. Artinya bahwa tingkat kecenderungan berhati-hati karyawan dalam melakukan suatu tindakan dan penuh pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan, tertib atau terstruktur, dan

mementingkan prestasi masih belum begitu besar. Hal tersebut dikarenakan dua hal, yaitu:

- a. Penilaian kinerja di bank lebih difokuskan pada hasil akhir dan target pencapaian nilai portofolio nasabah daripada proses atau keefektifan individu dalam melakukan tugas dengan cermat. Jika evaluasi kinerja lebih berorientasi pada kuantitas dan hasil yang tercapai, daripada kualitas kerja yang didasarkan pada kecermatan, maka hubungan antara kecermatan dan kinerja mungkin tidak terlihat jelas.
 - b. Di lingkungan perbankan, terutama di Bank Syariah Indonesia, di mana layanan pelanggan sering kali harus dilakukan secara cepat dan efisien, kecepatan dalam pengambilan keputusan atau menyelesaikan tugas dapat lebih dihargai daripada kecermatan. Dengan demikian, jika karyawan diminta untuk memenuhi tenggat waktu yang ketat atau merespons kebutuhan nasabah dalam waktu singkat, mereka mungkin lebih berfokus pada efisiensi dan kecepatan daripada memastikan setiap detail dilakukan dengan sangat teliti. Hal ini dapat mengurangi pengaruh kecermatan terhadap kinerja.
3. Variabel *Extraversion* terbukti berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Wilayah Blitar. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kecenderungan untuk senang begaul, mudah bersosialisasi, hidup berkelompok, kemampuan asertif, ramah, dan tegas karyawan sudah baik, dan hal tersebutlah yang akan meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia wilayah Blitar.

4. Variabel *Agreeableness* terbukti tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia wilayah Blitar. Artinya bahwa tingkat kecenderungan karyawan untuk lebih patuh dengan individu lainnya, memiliki kepribadian yang menghindari konflik, dan berhati lembut belum begitu besar. Hal tersebut dikarenakan tiga hal, yaitu:
- a. Dalam hal ini, perlu dibedakan antara individu yang tidak sepakat dengan suatu ide atau kebijakan dengan individu yang tidak mudah bersepakat. Seseorang yang tidak sepakat dengan suatu pendapat atau keputusan tidak serta merta berarti mereka tidak mudah bersepakat. Mereka bisa saja memiliki prinsip atau alasan yang mendalam untuk tidak setuju, tetapi mereka masih bisa bekerja sama dan berkolaborasi dengan baik jika didorong untuk mencapai tujuan bersama. Di sisi lain, seseorang yang mudah bersepakat mungkin lebih cenderung menghindari konflik atau memilih untuk setuju hanya demi menjaga hubungan baik, meskipun dalam beberapa kasus ini tidak selalu mendukung keputusan yang lebih efektif.
 - b. Tidak semua pekerjaan di perbankan membutuhkan konsensus atau kolaborasi yang tinggi. Ada posisi yang menuntut lebih banyak keputusan mandiri, analisis data, atau penyelesaian masalah secara individual. Karyawan yang mungkin tidak selalu sepakat dalam setiap keputusan atau pendapat dapat menjadi efektif dalam menjalankan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, meskipun mereka tidak mudah bersepakat, mereka tetap dapat berkontribusi secara efektif dalam pekerjaan mereka. Beberapa contoh tugas atau pekerjaan di Bank Syariah Indonesia (BSI) yang lebih menekankan

pada keputusan mandiri, analisis data, atau penyelesaian masalah secara individual, di mana *agreeableness* (mudah bersepakat) mungkin tidak berpengaruh besar terhadap kinerja, tetapi justru kemandirian dan ketelitian dalam membuat keputusan lebih penting yaitu analisis kredit atau penilaian risiko.

5. Variabel *Neuroticism* terbukti berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Wilayah Blitar. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kecenderungan karyawan Bank Syariah Indonesia di wilayah Blitar untuk dapat menahan tekanan atau stress, kecemasan, memiliki emosi yang stabil, percaya diri, dan tenang dalam menghadapi masalah sudah baik. Hal tersebutlah yang akan meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia wilayah Blitar.
6. Variabel *Self Efficacy* terbukti berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Wilayah Blitar. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan diri karyawan Bank Syariah Indonesia Wilayah Blitar dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan sudah baik. Artinya bahwa mayoritas karyawan Bank Syariah Indonesia Wilayah Blitar sudah memiliki *self efficacy* yang tinggi. Dengan *self efficacy* tinggi, mereka akan bekerja dengan lebih semangat untuk mencapai hasil optimal dalam kinerjanya.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, berikut adalah beberapa saran penelitian skripsi yang dapat dikembangkan sebagai kelanjutan atau eksplorasi lanjutan dari temuan tersebut:

1. Temuan bahwa *Openness to Experience*, *Conscientiousness*, dan *Agreeableness* tidak signifikan menunjukkan bahwa ada faktor lain yang mungkin lebih relevan dalam memengaruhi kinerja karyawan di sektor ini. Penelitian ini dapat menyoroti peran dukungan sosial dari rekan kerja, atasan, atau keluarga, serta kemampuan adaptasi dalam menghadapi lingkungan kerja yang dinamis.
2. Sifat kepribadian seperti *Conscientiousness* mungkin kurang signifikan secara keseluruhan, tetapi pengaruhnya dapat berbeda untuk jabatan tertentu. Misalnya, posisi administratif mungkin lebih membutuhkan sifat teliti dibandingkan posisi layanan pelanggan yang memerlukan *Extraversion*.
3. Rendahnya *Openness* dan *Agreeableness* pada karyawan mungkin disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang berfokus pada kreativitas dan kerja sama tim. Penelitian ini dapat menguji efektivitas pelatihan untuk meningkatkan kedua dimensi tersebut.
4. Lingkungan kerja yang berbeda mungkin menghasilkan pola yang berbeda pula dalam pengaruh kepribadian terhadap kinerja. Untuk penelitian selanjutnya dapat lebih dikembangkan dengan membandingkan karyawan dari kedua jenis industri perbankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeba, R. C., Faizal, M. Z., & Komariah, K. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tipe Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan (Studi SDM pada PT. Telkom Witel Sukabumi). *Journal of Economic Bussines and Accounting (COSTING)*, Vol. 5, No. 2.
- Akbardin, Sujono, & Masri, M. (2019). Pengaruh Sikap Kepribadian (*Big-Five Personality*) terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian (*The Effect of Big-Five Personality on The Performance of Agricultural Extension Officers*). *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Organisasi (JUMBO)*, Vol. 3, No. 2, Hlm. 91-103.
- Andriyanti, Mariska, P. K., & Ernanda, D. S. R. (2022). Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(3), 730–740.
- Arsanti, Tutuk Ari. (2009). Hubungan Antara Penetapan Tujuan, *Self Efficacy* dan Kinerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)* (hlm. 97-110).
- Babar, M., & Tahir, M. (2020). *The Effects of Big Five Personality Traits on Employee Job Performance Among University Lecturers in Peshawar City. International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 2(1), 43–50. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v2i1.110>.
- Bandura, A., & Jourden, F. J. (1991). *Self-Regulatory Mechanisms Governing the Impact of Social Comparison on Complex Decision*

Making. Journal of Personality and Social Psychology, 60 (6): 941-951.

Barrick, M.R. & Mount, M.K. (2005). *The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: a Meta-Analysis*. *Personnel Psychology*, 44 (1), 1-27.

Bankbsi.co.id. (2024, 30 September). Kinerja Solid dan Berkelanjutan, Aset BSI Tumbuh 48% dalam 3 Tahun. Diakses pada 15 Desember 2024, dari <https://www.bankbsi.co.id/news-update/berita/kinerja-solid-berkelanjutan-aset-bsi-tumbuh-48-dalam-3-tahun>

Cnbcindonesia.com. (2024, 29 Oktober). BSI (BRIS) Beberkan Proyeksi Pertumbuhan Pembiayaan 2024. Diakses pada 15 Desember 2024, dari <https://www.cnbcindonesia.com/market/20241029162143-17-583959/bsi--bris--beberkan-proyeksi-pertumbuhan-pembiayaan-2024>

Costa, Paul., & Robert McCrae. (1997). *Personality Trait Structure as a Human Universal*. *American Psychologist*, Vol 52 No.5pp. 509-516.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (2006). *Age Changes In Personality and Their Origins : Comment On Roberts*, 132(1), 26–28.

Dewi, D., & Mujiati, N. (2015). Pengaruh *The Big Five Personality* dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Di Karma Jimbaran Villa. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(4), 253862.

Djula, Wilhelmus Antonius. (2021). *Pengaruh The Big Five Model Personality* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas

Pendidikan Kabupaten Mappi. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (hlm. 785-794).

Feist, J., & Feist, G. J. (2009). *Theories Of Personality. Book Theories of Personality, Seventh Edition*, Vol 10.

Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program *IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I., Fuad. (2008). *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Program LISREL 8.80*. Edisi 2, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Goldberg, L. R. (1992). *The Development of Markers for The Big-Five Factor Structure. Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.

Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., dan Konopaske, Robert. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.

Hidayat, Herman. (2016). Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi.

Hirarto. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perbankan: Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Batang: *Journal of sharia Finance and Banking* Volume 1 Number 1 (hlm. 10-25).

Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2023). Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Offshore Works Jakarta Selatan. Jurnal Pemasaran, Keuangan, & Sumber Daya

Manusia (PERKUSI), Vol. 3, No. 2.

Hussein, A. S. (2015). Modul Ajar: Penelitian Bisnis dan manajemen Menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan *SmartPLS 3.0*. Malang: Universitas Brawijaya.

Jogiyanto. (2007). Sistem Teknologi Keperilakuan. Yogyakarta: Andi.

Juliandi, A. (2018). Modul Pelatihan SEM-PLS Menggunakan SmartPLS. Batam: Universitas Batam.

Karyawan, K., Sdm, S., Pt, P., & Witel, T. (2022). *The influence of work experience and personality type on employee performance (study of hr at: pt. telkom witel sukabumi)*. 5.

Keseger, Regina Gledy. (2013). Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square (hlm. 906-916).

Lestari, A. (2020). Pengaruh *Big Five Personality* terhadap Kinerja Karyawan PT Bank NTB Syariah KC Pancor. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga: Yogyakarta. Diakses dari <https://digilib.uin-suka.ac.id/>

Makruflis, M. (2019). Pengukuran Kesehatan Bank Syariah Berdasarkan *Islamicity Performance Index* (Studi Pada BMI dan BSM Kota Pekanbaru Riau). *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 8(2), 225-236. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v8i2.176>.

Mazura, Mujiono. dan Rosmida. (2012). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Ilmiah*

Mahasiswa Vol. 1, No. 1.

- McCrae, R. R. (2002). *Cross-Cultural Research on the Five-Factor Model of Personality. Online Readings in Psychology and Culture*, 4(4). <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1038>
- Mccrae, Rr, dan Costa, Pt, Jr. (1999). *Teori Kepribadian Lima Faktor. Di L Pervindan Op Johns (Eds.), Buku Pegangan Teori Kepribadian dan Penelitian* (Edisi Ke 2, Hal. 139-153). New York: Guilford.
- Miftahuljannah, M. (2018). *The Effect of Individual Personality of The Big Five Model and The Non Physical Work Environment on Employee Performance in PT Bank Syariah Mandiri in Pontianak. Jurnal Manajemen Motivasi*, 14(1), 9. <https://doi.org/10.29406/jmm.v14i1.953>
- Nasyroh, M., & Wikansari, R. (2017). *Relationship Between Personality (Big Five Model) and Employee Job. Jurnal Ecopsy*, 4(1), 10–16. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/ecopsy/article/view/3410>
- Oktariani, W., Setyanti, S. W. L. H., & Sumani. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual serta Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN (PERSERO) Tbk. Cabang Jember. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 10(2), 144–155.
- Pangastuti, R. L. (2018). Pengaruh Dimensi Kepribadian *The Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Jurnal EkoNika*, Vol. 3, No. 1, Hlm. 88-104.
- Pervin, L. A., Cervone, D., dan John O.P. (2010). *Psikologi Kepribadian : Teori dan Penelitian*. Jakarta : Kencana. (Edisi Kesembilan).

- Pramesti, R. (2024). Laporan Akhir Magang Berbasis MBKM di PT Bank Syariah Indonesia KC Blitar pada Bagian Operasional. (Laporan Akhir Magang, Akademi Komunitas Negeri Putra Sang Fajar Blitar. Diakses dari <https://id.scribd.com>
- Review, A. Q. (2021). *How do the “ Big Five ” Personality Dimensions impact employee selection and the creation and performance of teams ? A Qualitative Review. May*, 1–74.
- Robbins, Stephen P, & Judge, Timothy A. (2008). Perilaku Organisasi Buku 1, Jakarta: Salemba Empat. Hal. 126-127.
- Rofiliana, *et al.*, (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Syariah. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1) (hlm. 1-12).
- Santoso, *et al.*, (2021). Kinerja Karyawan Bank Syariah: Evaluasi Faktor-faktor Pengaruhnya. *Jurnal Ekonomi Islam* (hlm. 525-534).
- Saputra, A. A., Elita, Y., & Anggarawati, S. (2021). Pengaruh Kepribadian Lima Faktor (*Big Five*) dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu. *Jurnal UNIB*.
- Sianturi, L., & Pangestuti, N. (2022). Pengaruh *The Big Five Personality* terhadap Kinerja Pegawai di Lapas Kelas IIB Siborongborong. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 5, No. 5 November 2022, Hlm. 1433-1441.
- Simanullang, T. (2021). Pengaruh Tipe Kepribadian *The Big Five Model Personality* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Kajian Studi Literatur Manajemen Keuangan). *Jurnal Manajemen Pendidikan*

dan Ilmu Sosial (JMPIS), Vol. 2, Issue 2, Hlm. 2716-3768.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suhandiah, S., Oktaviani, & Ayuningtyas. (2017). Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Individu: Pendekatan Big-Five Theory. *Ekonomika* '45, 5(1), 78–88.

Wibosono, Dermawan. (2006). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.

Yusuf, Syamsu. (2022). Teori Kepribadian. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Zulganef. (2008). Metode Penelitian Sosial dan Bisnis. Yogyakarta: Graha Ilmu.

