

**HUBUNGAN ANTARA KEPRIBADIAN (*BIG FIVE PERSONALITY MODEL*)  
DENGAN KINERJA KARYAWAN**  
*RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY (*BIG FIVE MODEL*) AND EMPLOYEE JOB  
PERFORMANCE*

**Muslim Nasyroh<sup>1\*</sup> dan Rinandita Wikansari<sup>2</sup>**

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Politeknik APP Jakarta,  
Kementerian Perindustrian RI, Jl. Timbul 34 Cipedak Jagakarsa Jakarta Selatan*

*\*Email: m.nasyroh@gmail.com<sup>1</sup>, rinandita-w@kemenperin.go.id<sup>2</sup>*

*No. Handphone: 08985162342*

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kepribadian dan kinerja karyawan. Kepribadian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah model kepribadian Big Five Personality yang terdiri dari dimensi extraversion, openness, conscientiousness, neuroticism, dan agreeableness. Sedangkan kinerja yang dimaksud adalah performansi/hasil kerja dari karyawan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terbagi menjadi 2 skala yaitu, skala kepribadian terdiri dari 35 butir pernyataan dan skala kepribadian terdiri dari 10 butir pernyataan. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian dan kinerja memiliki hubungan. Di antara 5 dimensi kepribadian ditemukan bahwa Agreeableness dan Neuroticism-lah dimensi kepribadian yang secara signifikan memiliki hubungan dengan kinerja.*

**Kata kunci:** Hubungan, Kepribadian, Kinerja

**ABSTRACT**

*This research's purposed to know the relationship between personality and employee's performance. The personality referred to this research is Big Five Personality Model which are consist of extroversion, openness, conscientiousness, neuroticism, and agreeableess dimension. The performance referred to this research is job's output. This research used two instruments, big five inventory (BFI) and 10-items permance scale. Respondent for this research was 30. Data analyzed by correlation test with percentage of signification 5% or 0,05. The result of this research indicated that big five personality and performance of employee related. Agreeableness and neuroticism as personality dimension which were significantly related to performance.*

**Keywords:** Relationship, Personality, Performance.

Peneliti organisasi, yang dalam hal ini adalah perusahaan telah sejak lama melakukan penelitian tentang hubungan antara kepribadian dan kinerja. Teori kepribadian yang banyak diteliti dan digunakan adalah Teori Lima Besar (*Big Five Personality Model*). Teori ini digunakan didalam penelitian ini karena selama akhir tahun 1980-an dan awal 1990-an hingga saat ini, kebanyakan psikolog kepribadian mulai condong pada model lima faktor. Kelima faktor tersebut telah ditemukan di antara beragam budaya, dan menggunakan banyak bahasa (Mc Crae, 2002) Teori Lima Besar merupakan teori kepribadian yang terdiri dari lima faktor guna menganalisis kepribadian seseorang (Barrick and Mount, 1991). Analisis tersebut dapat menunjukkan kepribadian seseorang yang

kemudian kepribadian tersebut dapat memprediksi kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan sebuah beban pekerjaan. Hal ini senada dengan pernyataan Robbins & Judge (2015) bahwa penelitian mengenai kepribadian 5 besar tersebut telah menemukan adanya hubungan antar dimensi kepribadian dan peforma kerja.

Kepribadian merupakan bagian hal yang penting dari seorang pekerja, karena kepribadian dapat merefleksikan bagaimana seseorang bertingkah laku, umumnya dalam keseharian dan khususnya dalam dunia kerja. Dan dari tingkah laku tersebut akan muncul suatu pola tindakan, sebagaimana penjelasan Pervin, Cervone & John (2010) bahwa kepribadian mempengaruhi pikiran, perasaan, hingga tingkah laku

seseorang. Ini mengindikasikan bahwa sebuah pekerjaan atau pun jabatan harus dibebankan kepada seorang pekerja yang berkepribadian ideal agar pekerjaan tersebut dapat selesai dengan memuaskan.

Big Five Personality Model adalah teori sifat dan faktor dari kepribadian yang didasari oleh analisis faktor. McCrae dan Costa (1992) dalam Feist & Feist (2010), melihat bahwa sifat dari kepribadian adalah bipolar dan mengikuti distribusi lonceng. Dimana kebanyakan orang akan memiliki skor yang berada dekat dengan titik tengah dari setiap sifat, hanya ada sedikit orang yang memiliki skor pada titik ekstrem. John, Angleitner, & Ostendorf (1988) dalam Feist & Feist (2010), model lima faktor dibangun berdasarkan pendekatan yang lebih sederhana dengan mencoba menemukan inti dasar kepribadian dengan menganalisis kata-kata yang digunakan oleh orang-orang untuk menggambarkan kepribadian orang lain. Penjelasan lebih jauh mengenai *Big Five Personality Model* dikemukakan oleh Costa dan McCrae (1992) dalam Klang (2012), struktur dasar atas 5 faktor utama, dimana setiap faktor dibangun oleh bagian yang saling berkaitan. Kelima dimensi utama kepribadian tersebut adalah *Neuroticism, Extroversion, Openness to Experience, Agreeableness, and Conscientiousness*.

Model ini muncul dari analisis faktor kata sifat yang digunakan untuk menggambarkan kepribadian dan dari analisis faktor berbagai tes dan skala kepribadian yang setara. Pendekatan *big five* terhadap kepribadian, kebanyakan didasarkan pada penelitian daripada teori, atau dengan kata lain merupakan suatu pendekatan induktif terhadap kepribadian yang berarti bahwa teori dihasilkan dari data (Friedman & Schustack, 2008).

Sedangkan untuk penamaan Big Five sendiri bukan lantas bahwa kepribadian seseorang memang hanya ada lima tetapi penamaan ini didasari dengan pengelompokan ciri dalam lima himpunan besar, yang kemudian disebut dimensi kepribadian (Ramdhani, 2012). Mengenai *personality trait*, struktur kepribadian yang paling banyak diterima diantara ilmuwan dan para peneliti adalah *Five Factor Model of Personality*. Big Five merujuk pada penemuan bahwa setiap faktor memasukkan sejumlah trait-trait yang lebih spesifik Pervin, Cervone & John (2010).

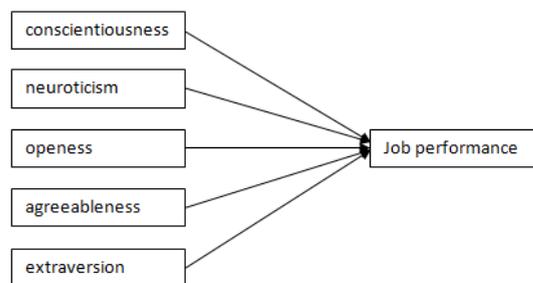
Jadi, kesimpulannya adalah *Big Five Personality* atau *Five Factors Model* merupakan suatu pendekatan konsisten untuk melihat dan menilai kepribadian dalam diri seseorang melalui analisis faktor kata sifat, dimana kelima faktor tersebut diantaranya adalah *extroversion, agreeableness, openness to experience, neuroticism, dan conscientiousness*. Dalam penelitian ini *Big Five Personality Model* digunakan untuk mengukur kepribadian objek-objek penelitian.

Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan – tindakan dan perilaku

yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri Ricard (2003) dalam Sudarmanto (2009). Kinerja juga berkaitan dengan kualitas dan kuantitas sebagaimana menurut Mangkunegara (2000).

Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni tugas individu, perilaku individu, dan ciri individu (Robbin & Judge, 2015). Menurut Mangkunegara (2009), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individual yang terdiri dari :kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi; faktor psikologis yang terdiri dari :persepsi, *attitude, personality*, pembelajaran, dan motivasi; dan faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*. Di antara tiga faktor yang dikemukakan di atas, yang menjadi fokus pembahasan pada penelitian ini adalah faktor kepribadian yang merupakan sub faktor dari faktor psikologis.

Klang (2012) menemukan adanya hubungan antara *extroversion, conscientiousness, dan neuroticism* dengan *performance* pekerja *sales*. Klang melakukan penelitian terhadap pekerja *sales* di Swedia. Penelitian ini melibatkan 34 orang pekerja *sales*. Penelitian serupa dilakukan oleh Le dkk (2010), ditemukan bahwa dimensi kepribadian *conscientiousness* dan *neuroticism* memiliki hubungan linear terhadap performansi kerja. Dari penelitian yang dilakukan Klang serta Le dapat diketahui dan disimpulkan bahwa Kepribadian (*Big Five Personality Model*) dan Kinerja memiliki hubungan yang dapat memengaruhi satu sama lain.



**Gambar 1. Kerangka pemikiran hubungan antara kepribadian (*Big Five Personality*) dengan kinerja.**

Hipotesis penelitian ini adalah,

- H1 : Ada hubungan yang signifikan antara kepribadian *extrovert* dengan kinerja.
- H2 : Ada hubungan yang signifikan antara kepribadian *openness* dengan kinerja.
- H3 : Ada hubungan yang signifikan antara kepribadian *conscientiousness* dengan kinerja.
- H4 : Ada hubungan yang signifikan antara kepribadian *neuroticism* dengan kinerja.

H5 : Ada hubungan yang signifikan antara kepribadian *agreeableness* dengan kinerja.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk jenis penelitian ini adalah jenis korelasi (hubungan) dimana peneliti ingin mengetahui ada - tidaknya hubungan antara variabel *independent* (kepribadian) dengan variabel *dependent* (kinerja) dengan cara mengkuantifikasikan data yang diperoleh dari kuesioner yang telah didistribusikan kepada sejumlah responden (karyawan).

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero), yaitu karyawan divisi *Human Resource Management* (HCM), Pengadaan, Penjualan, dan Umum.

Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. PPI divisi *Human Resource Management* (HRD), Pengadaan, Penjualan, dan Umum yang jumlah totalnya sebanyak 30 responden (karyawan). Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *accidental sampling*, yang berarti sampel yang diambil tidak dikategorisasikan terlebih dahulu, melainkan semua anggota populasi bisa dijadikan sampel. Hal ini disebabkan oleh sebagaimana alasan diatas. Dimana rincian responden tersebut sebagai berikut:

1. Jumlah karyawan Div. HCM = 13, responden yang diperoleh 13.
2. Jumlah karyawan Div. Umum = 16, responden yang diperoleh 4
3. Jumlah karyawan Div. Pengadaan = 11, responden yang diperoleh 7
4. Jumlah karyawan Div. Penjualan = 7, responden yang diperoleh 6

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan mendistribusikan sejumlah kuesioner kepada karyawan yang menjadi target responden, didalam kuesioner ini terdapat 2 skala yaitu, Skala Kepribadian (*Big Five Personality*) dan Skala Kinerja, yang disajikan dengan menggunakan skala Linkert mulai dari 1 – 5.

Pada penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah *Big Five Inventory* 35 item yang telah diuji konfirmatori. Uji konfirmatori disini, merupakan suatu uji yang bertujuan untuk melihat konsistensi konstruk *Big Five Personality*, uji konfirmatori ini telah dilakukan oleh Widhiarso (2012). Skala kepribadian ini berisi 35 pernyataan, untuk 5 dimensi kepribadian yaitu, *Extraversion*, *Conscientiousness*, *Agreeableness*, *Neuroticism*, dan *Openness*. Masing-masing dimensi direpresentasikan oleh 7 pertanyaan. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengukuran skala kepribadian dengan 5 pilihan alternatif jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (Tidak Setuju), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (S). Kuesioner skala kepribadian terdiri dari 35 butir pernyataan dimana 35

butir tersebut disusun oleh 5 dimensi yang setiap dimensinya direpresentasikan oleh 7 butir pernyataan. Validitas alat ukur (kuesioner) pada penelitian ini adalah rata-rata sebesar 0.83 hingga 0.91 (John & Srivastava, 1999). Realibilitas alat ukur ini adalah sebesar antara 0.75 hingga 0.80 (John & Srivastava, 1999).

Pada skala kinerja ini, terdiri dari 4 dimensi, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, penggunaan waktu dalam kerja, dan kerjasama dengan orang lain. Jumlah pernyataan untuk skala kinerja adalah 10, pengukuran pada skala ini juga dilakukan dengan 5 pilihan alternatif jawaban yaitu, Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Validitas berada diantara 0,302 – 0,632 dimana nilai ini > dari 0,300. Yang artinya semua butir kuesioner kinerja valid. Reliabilitas skala kinerja memiliki nilai Cronbrach's Alpha sebesar 0,752 – 0,790. Dimana 0,752 – 0,790 > dari 0,60 yang artinya semua butir kuesioner kinerja reliabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia baik laki-laki maupun perempuan, yang meliputi divisi *Human Resource Management*, Pengadaan, Umum, dan Penjualan. Jumlah total responden sebanyak 30 orang.

Pada penelitian ini jumlah responden laki-laki sebanyak 9 orang atau 30%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 21 orang atau 70%. Pada tabel 5. dapat diketahui informasi mengenai nilai kinerja dan masing – masing dimensi kepribadian.

Pada penelitian ini, jumlah responden sebanyak 30 orang yang diambil dari 4 divisi berbeda. Dimana, responden dari divisi *Human Resource Management* sebanyak 13 orang atau 43,33%, responden dari divisi pengadaan sebanyak 7 orang atau 23,33%, responden dari divisi Umum sebanyak 4 orang atau 13,33%, dan responden dari divisi penjualan sebanyak 6 orang atau 20,00%. Dari tabel juga dapat diketahui informasi nilai kinerja dan masing – masing dimensi kepribadian berdasarkan divisi kerjanya.

Pada penelitian ini, jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 7 orang atau 23,33%, responden dengan tingkat pendidikan terakhir Diploma 3 sebanyak 4 orang atau 13,33%, responden dengan tingkat pendidikan terakhir Strata-1 sebanyak 17 orang atau 56,67% dan responden dengan tingkat pendidikan terakhir Strata-2 sebanyak 2 orang atau 6,67%. Dari tabel 4.3. juga dapat diketahui informasi mengenai nilai kinerja dan masing – masing dimensi kepribadian berdasarkan pendidikan terakhir responden.

Data yang didapat dari 30 orang sampel karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia memiliki *score* kepribadian tertinggi sebesar 124, *score*

terendah 97, *score* rata-rata 109,20, dan *score* standar deviasi sebesar 6,105. Sedangkan untuk kinerja, *score* tertinggi sebesar 50, *score* terendah 25, *score* rata-rata 38,60, dan standar deviasi sebesar 5,685.

Kategorisasi nilai kepribadian ini adalah penggolongan nilai kepribadian responden yang telah

didapat dari jawaban kuesioner. Penggolongan ini dibagi menjadi 3 yaitu, tinggi, sedang dan rendah. Besarnya kriteria nilai tiap-tiap dimensi kepribadian sebagai berikut.

**Tabel 1. Kategorisasi kepribadian**

	Mean	SD	Tinggi	Sedang	Rendah
			$X \geq \text{Mean} + \text{SD}$	$\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD}$	$X \leq \text{Mean} - \text{SD}$
Agreeableness	21.92	2.449	$X \geq 24.379$	$19.481 \leq X \leq 24.379$	$X \leq 19.481$
Conscientiousness	23.10	2.057	$X \geq 25.157$	$21.043 \leq X \leq 25.157$	$X \leq 2.043$
Neuroticism	21.67	2.171	$X \geq 23.841$	$19.499 \leq X \leq 23.841$	$X \leq 19.499$
Openess	21.43	2.161	$X \geq 23.591$	$19.269 \leq X \leq 23.591$	$X \leq 19.269$
Extraversion	22.73	2.273	$X \geq 25.003$	$20.457 \leq X \leq 25.003$	$X \leq 20.457$

Kriteria nilai ini yang menjadi dasar penentuan kategori *score* tiap-tiap dimensi kepribadian *Big Five Personality Model*. *Agreeableness* kriteria nilai tinggi yaitu lebih besar dari 24,379, sedang antara 19,481 dan 24,379, rendah kurang dari 19,481. *Conscientiousness* kriteria nilai tinggi yaitu lebih besar dari 25,157, sedang antara 21,043 dan 25,157, rendah kurang dari 21,043. *Neuroticism* kriteria nilai tinggi lebih besar dari 23,841, sedang antara 19,499 dan 23,841, rendah kurang dari 19,499. *Openess* kriteria nilai tinggi lebih besar dari 23,591, sedang antara 19,269 dan 23,591, rendah kurang dari 19,269. *Extraversion* kriteria nilai tinggi lebih besar dari 25,003, sedang antara 20,457

dan 25,003, rendah kurang dari 20,457. Dari lima dimensi kepribadian, kriteria nilai tertinggi ada pada dimensi *conscientiousness* yaitu sebesar 25, 157 sedangkan terendah ada pada dimensi *openess* yaitu sebesar 19,269.

Distribusi umum kepribadian ini, merupakan deskripsi secara numerikal mengenai kepribadian responden berdasarkan data yang diolah dari kuesioner. Nilai ini memberikan penjelasan secara umum mengenai tipe kepribadian masing-masing karyawan ditinjau dari *Big Five Personality Model* yang terdiri dari *extraversion*, *openess*, *conscientiousness*, *agreeableness*, dan *neuroticism*.

**Tabel 2. Distribusi nilai kepribadian responden**

Nilai	Extraversion		Openess		Conscientiousness		Agreeableness		Neuriticism	
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
Tinggi	3	10,00%	6	20,00%	3	10,00%	6	20,00%	6	20,00%
Sedang	23	76,67%	19	63,33%	20	66,67%	20	66,67%	0	0,00%
Rendah	4	13,33%	5	16,67%	7	23,33%	4	13,33%	24	80,00%

Dari tabel dapat diketahui informasi bahwa responden yang memiliki kepribadian *extraversion* rendah sebanyak 4 orang (13,33%), sedang 23 orang (76,67%), dan tinggi 3 orang (10,00%). Responden yang memiliki kepribadian *openess* rendah sebanyak 5 orang (16,67%), sedang 19 orang (63,33%), dan tinggi 6 orang (20%). Responden yang memiliki kepribadian *conscientiousness* rendah sebanyak 7 orang (23,33%), sedang 20 orang (66,67%), dan tinggi 3 orang (10,00%). Responden yang memiliki kepribadian *agreeableness* rendah sebanyak 4 orang (13,33%), sedang 20 orang (66,67%), dan tinggi 6 orang

(20,00%). Responden yang memiliki kepribadian *neuroticism* rendah sebanyak 24 orang (80,00%), sedang sebanyak 0 orang, dan tinggi sebanyak 6 orang (20,00%).

Distribusi nilai kinerja ini merupakan deskripsi secara numerikal (angka), dimana akan terlihat berapa banyak karyawan yang memiliki nilai kinerja tinggi, sedang, dan rendah serta indikator kinerja apa yang berkontribusi tinggi pada kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari jumlah/persentase jawaban responden pada setiap butir pernyataan kuesioner skala kinerja.

**Tabel 3. Gambaran nilai kinerja responden**

Nilai	Jumlah	Persentase
Tinggi	4	13,33%
Sedang	22	73,34%
Rendah	4	13,33%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden yang memiliki nilai kinerja rendah sebanyak 4 orang atau 13,33%, sedang sebanyak 22 orang atau 73,34%, dan tinggi sebanyak 4 orang atau 13,33%. Di bawah merupakan tabel gambaran distribusi jawaban responden pada setiap butir pernyataan kuesioner.

Dari hasil tabulasi respon responden pada 10 butir pernyataan skala kinerja, jawaban responden paling tinggi pada no. 6 dan 9 yaitu sebesar 20 (67%). Dimana pernyataan no. 6 merupakan indikator penggunaan waktu dalam bekerja dan no. 9 merupakan indikator kerjasama dalam bekerja.

Korelasi masing-masing dimensi kepribadian yang terdiri dari 5 yaitu, *extraversion*, *openness*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *neuroticism* dijelaskan pada tabel-tabel dibawah ini:

**Tabel 4. Korelasi dimensi kepribadian Big Five dengan kinerja**

Variabel	Kinerja	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
Extraversion	0.234	0.213
Openness	0.242	0.198
Conscientiousness	0.027	0.887
Agreeableness	0.543**	0.002
Neuroticism	0.408*	0.25

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai korelasi Pearson pada tabel sebesar 0,234 dengan signifikansi ( $p$ ) = 0,213 > 0,05. Maka dapat diketahui bahwa tidak ada hubungan antara kepribadian *extraversion* dengan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis alternatif H1 yang menyatakan ada hubungan yang signifikan antara *extraversion* dengan kinerja ditolak.

Nilai korelasi Pearson pada tabel sebesar 0,242 dengan signifikansi ( $p$ ) = 0,198 > 0,05. Maka dapat diketahui bahwa tidak ada hubungan antara kepribadian *extraversion* dengan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis alternatif H2 yang menyatakan ada hubungan yang signifikan antara *openness* dengan kinerja ditolak.

Nilai korelasi Pearson pada tabel sebesar 0,027 dengan signifikansi ( $p$ ) = 0,887 > 0,05. Maka dapat diketahui bahwa tidak ada hubungan antara kepribadian *conscientiousness* dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis alternatif H3 yang menyatakan

bahwa ada hubungan yang signifikan antara *conscientiousness* dengan kinerja ditolak.

Nilai korelasi Pearson pada tabel sebesar 0,543 dengan signifikansi ( $p$ ) = 0,002 < 0,05. Maka dapat diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepribadian *agreeableness* dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis alternatif H4 yang menyatakan ada hubungan yang signifikan antara *agreeableness* dengan kinerja diterima.

Nilai korelasi Pearson pada tabel sebesar 0,408 dengan signifikansi ( $p$ ) = 0,025 < 0,05. Maka dapat diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepribadian *neuroticism* dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis alternatif H5 yang menyatakan ada hubungan yang signifikan antara *neuroticism* dengan kinerja diterima.

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel X menjelaskan variabel Y. Dari analisis diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi 0,131. Hal ini berarti 13,1% variabel Y (dependen) yaitu kinerja dapat dijelaskan melalui variabel X (independen) yaitu kepribadian. Sedangkan sisanya, sebesar 86,9% dijelaskan oleh variabel - variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji *One Sample Test* digunakan untuk mengetahui perbedaan nilai rata-rata suatu pembandingan dengan rata-rata suatu sample. Dalam hal ini, nilai pembandingnya adalah batas nilai rendah kinerja karyawan yaitu 32,190. Dari nilai pembandingan ini, peneliti ingin mengetahui apakah rata-rata nilai kinerja karyawan divisi SDM dan kinerja karyawan selain divisi SDM berada pada batas rendah atau tidak. Dari analisis diketahui bahwa nilai rata-rata kinerja karyawan divisi SDM sebesar 36,69 dan rata-rata kinerja karyawan selain SDM sebesar 40,06. Angka ini mengindikasikan bahwa rata-rata nilai kinerja divisi selain SDM lebih besar dibanding rata-rata nilai kinerja divisi SDM. Sementara itu dari tabel diatas juga dapat diketahui bahwa nilai standar signifikan 2-tailed kinerja divisi SDM sebesar 0,041 dan nilai standar signifikan 2-tailed kinerja divisi selain SDM sebesar 0,000 dimana nilai ini < dari 0,05 yang berarti kinerja karyawan divisi SDM dan divisi selain SDM berada diatas batas nilai rendah (32,415).

Hasil korelasi *pearson* (hubungan) antara kepribadian (*Big Five Personality*) dengan kinerja karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia divisi HCM, pengadaan, penjualan dan umum, adalah sebesar 0,362 dengan *score* signifikansi ( $p$ ) = 0,049 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis mayor penelitian (H1) yang menyatakan ada hubungan antara kepribadian (*big five personality*) dengan kinerja karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia divisi HCM, pengadaan, penjualan, dan umum diterima. Sedangkan hipotesis mayor alternatif (Ho) yang menyatakan tidak ada hubungan antara kepribadian (*big five personality*) dengan kinerja

karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia divisi HCM, pengadaan, penjualan, dan umum ditolak.

Jadi, terdapat hubungan antara kepribadian (*big five personality*) dengan kinerja karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia divisi HCM, pengadaan, penjualan, dan umum. Diantara 5 (lima) dimensi kepribadian (*big five personality*) maka *neuroticism* dan *agreeableness*-lah yang memiliki hubungan paling signifikan.

Hasil hipotesis H5 menyatakan bahwa *agreeableness* memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Dalam hal ini, seseorang yang memiliki kecenderungan *agreeableness* tinggi akan memiliki sikap kooperatif dalam bekerja, ramah, mudah percaya dan hangat. Pada hipotesis 5, hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Bartone, dkk (2009) dimana didalam penelitiannya dimensi *agreeableness* memiliki hubungan dengan kinerja. Hal ini juga senada dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Barrick and Mount (1991) yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif antara *agreeableness* dengan kinerja yang melibatkan interaksi dengan orang lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa *agreeableness* memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia. Dengan demikian karyawan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia bisa bekerja dengan saling membantu baik secara individu maupun kelompok, memiliki perasaan saling percaya serta simpatik terhadap *partner* kerjanya karena secara minimal dapat dikatakan kualifikasi pekerjaan yang dilakukan karyawan memiliki tendensi membutuhkan sisi *agreeableness* pada proses kerja dan pola interaksi. Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan bahwa *agreeableness* merupakan kepribadian yang menunjukkan kesenangan untuk bekerja sama dengan orang lain, berkaitan dengan aspek kepercayaan, fleksibilitas, kooperatif, dan toleransi (Neuman, Wagner, & Christiansen, 1999). Hasil ini juga diperkuat oleh jawaban responden pada skala kinerja yaitu, ditemukan bahwa pada butir ke 9 yang menyatakan indikator kerjasama dalam bekerja memperoleh nilai paling tinggi yaitu sebesar 20 atau 67%.

Selain hasil hipotesis H5, hasil hipotesis H4 yang menyatakan ada hubungan antara *neuroticism* dengan kinerja karyawan juga diterima. *Neuroticism* adalah satu dimensi dari *big five personality model* yang memiliki ciri antara lain emosi negatif seperti rasa khawatir, tegang, dan takut yang mudah hadir. Selain itu seseorang yang dominan sifat pencemasnya akan mudah gugup dalam menghadapi masalah-masalah yang menurut orang kebanyakan hanyalah sepele. Mereka mudah menjadi marah bila berhadapan dengan situasi yang tidak sesuai dengan yang diinginkannya. Hasil hipotesis H4 pada penelitian ini juga senada dengan penelitian Bartone dkk. (2009) yang

menyatakan bahwa *neuroticism* memiliki hubungan dengan kinerja terutama pada karyawan wanita. Dengan demikian melalui hasil hipotesis ini karyawan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia diketahui bahwa dalam melakukan pekerjaan, *neuroticism* berkontribusi terhadap hasil kinerja yang dihasilkan karena kualifikasi pekerjaan yang dilakukan memiliki *deadline*, dan target yang secara minimal berhubungan dengan dimensi *neuroticism* itu sendiri. Hal ini juga senada dengan Barrick and Mount (1991) yang menyatakan bahwa *neuroticism* memengaruhi pekerjaan seseorang.

## SIMPULAN

Dimensi kepribadian *agreeableness* dan *neuroticism* memiliki hubungan signifikan dengan kinerja, sedangkan dimensi kepribadian *openess*, *conscientiousness*, dan *extraversion* memiliki hubungan tidak signifikan dengan kinerja.

Secara umum hasil penelitian menunjukkan bahwa individu yang menunjukkan level *agreeableness* dan *neuroticism* yang tinggi akan mempengaruhi kerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barrick, M.R. & Mount, M.K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44 (1), 1-27.
- Bartone, P.T.; Eid, J.; Johnsen, B.H.; Laberg, J.C.; & Snook, S.a. (2009). Big five personality factors, hardiness, and social judgment as predictors of leader performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 30 (6), 498-521.
- Feist, J. & Feist, G.J. (2010). *Theories of personality*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Friedman, H. S. & Schustack, M. W. (2008). *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern* Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (Vol. 2, pp. 102-138). New York: Guilford Press.
- Klang, A. (2012). *The relationship between personality and job performance in sales*. Thesis. Stockholm University, Department of Psychology.

- Mangkunegara, A.P. (2009). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- 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>
- Neuman, G.A., Wagner, S.H., & Christiansen, N.D. (1999). The relationship between work-team personality composition and the job performance of teams. *Group & Organization Management*, 24, 28- 45. Pervin, L.A.; Cervone, D.; & John, O.P. (2010). *Psikologi kepribadian teori dan penelitian*. Jakarta: Prenada Media Group
- Ramdhani, N. (2012). Adaptasi bahasa dan budaya big five inventory. *Jurnal Psikologi*, 39 (2), 189 – 207
- Robbins, S. P. & Judge, T.A. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widhiarso, W. (2012). *Evaluasi faktor dalam big five. Pendekatan Analisis Faktor Konfirmatori*. Universitas Gajah Mada, Pasca Sarjana Fakultas Psikologi.
- Widhiarso, W. (2016). *Properti psikometris BFI*. Pasca Sarjana. Universitas Gajah Mada, Pasca Sarjana Fakultas Psikologi.