

PENGARUH KEPERIBADIAN (TAKSONOMI *BIG FIVE PERSONALITY*) PADA KINERJA *IN-ROLE* DAN *EXTRA-ROLE* KARYAWAN

Wisnu Prajoga

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Jalan Seturan Yogyakarta 55281
Telepon +62 274 486160, 486321, Fax. +62 274 486155
E-mail: wisnuprajogo@yahoo.com

ABSTRACT

This research examined the influence of four personality dimension (openness to new experience, conscientiousness, extraversion, and emotional stability) to employee performance measured by in-role and extra-role performance. Respondents were 504 employees from several manufacturing companies in Central Java and Jogjakarta. The path analysis results showed that: (1) only openness to new experience, conscientiousness, and extraversion had positive influence to extra-role performance and (2) only conscientiousness and extraversion had positive influence to in-role performance.

Keywords: openness to new experience, conscientiousness, extraversion, emotional stability, in-role performance, extra-role performance

PENDAHULUAN

Setiap orang pasti memiliki faktor-faktor internal (*individual dispositions*) yang meliputi kepribadian, tata nilai, kemampuan, dan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerjanya (Davis-Blake, & Pfeffer, 1989; House, Shane & Herold, 1996). Penelitian ini memilih kepribadian sebagai faktor internal seseorang yang mempengaruhi kinerja, karena kepribadian merupakan unsur *individual disposition* yang bersifat paling stabil

dibandingkan dengan unsur-unsur *individual dispositions* yang lain (Goldberg, 1981 seperti dikutip Borkenau & Ostendorf, 1998).

Kepribadian merupakan pola perilaku, pemikiran, dan emosi yang unik dan relatif stabil yang tampak dari diri seseorang (Greenberg, 2003). Hal ini menyebabkan kepribadian dapat menjelaskan mengapa seseorang melakukan hal tertentu (Hogan, 2000). Keterkaitan kepribadian dan kinerja dijelaskan dengan menghubungkan model lima faktor kepribadian atau *five factor model of personality* (Digman, 1990; Barrick & Mount, 1991, 1995; McCrae & John, 1992) dengan dua ukuran kinerja yaitu *in-role performance* dan *extra-role performance*.

Model lima faktor kepribadian menyebutkan ada lima faktor kepribadian yang meliputi *openness to new experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *emotional stability*. Model lima faktor kepribadian dipilih karena merupakan model kepribadian yang paling komprehensif, sehingga banyak digunakan dalam riset tentang kepribadian (Barrick & Mount, 1991, 1995). Riset ini mengambil model lima faktor sebagai ukuran kepribadian, tapi aspek kepribadian *agreeableness* tidak diikutkan dalam penelitian karena hasil uji *meta analysis* yang dilakukan oleh Barrick dan Mount (1991) terhadap 117 riset tentang pengaruh kepribadian pada kinerja menunjukkan bahwa kepribadian *agreeableness* bukan merupakan prediktor untuk kinerja.

In-role performance adalah ukuran kinerja yang terkait langsung dengan pekerjaan seseorang, seperti

seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan sesuai deskripsi kerja dan hasil yang dicapai (Williams & Anderson, 1991). *Extra-role performance* merupakan perilaku kerja yang bukan bagian deskripsi kerja, tidak terkait pada penggajian, tetapi membuat fungsi organisasi menjadi lebih efektif (MacKenzie *et al.*, 1999). Penelitian ini memilih *helping behavior* (terdiri dari *altruism* dan *courtesy*) sebagai bagian dari *extra-role performance* untuk ukuran kinerja (MacKenzie *et al.*, 1999)¹. *Altruism* merupakan semangat mau berkorban yang ditunjukkan dengan kesediaan membantu karyawan lain melaksanakan pekerjaannya dan memecahkan masalah yang terkait dengan pekerjaan tersebut. *Courtesy* adalah perilaku yang dilakukan untuk menghindari terjadinya masalah dan menghindari konflik.

MATERIDAN METODE PENELITIAN

Openness to new experience berkaitan dengan kemampuan seseorang menghadapi atau menerima hal baru. Semakin tinggi tingkat *openness to new experience*, seseorang akan memiliki tingkat keterbukaan yang semakin tinggi terhadap hal baru (Barrick &

Mount, 1991). Howard dan Howard (2004) memberikan beberapa karakteristik orang pada berbagai tingkat *openness to new experience* seperti terdapat pada Tabel 1.

Karakteristik lain orang dengan tingkat *openness to new experience* tinggi adalah memiliki pikiran yang terbuka (*open minded*), memiliki keingintahuan yang besar, dan suka mencoba hal-hal yang baru (Moberg, 1992). Di antara karakteristik kepribadian tersebut, karakteristik *openness to new experience* tinggi yang paling terkait dengan kinerja adalah melaksanakan rencana dan ide-ide baru. Karakteristik tersebut akan membuat orang berkinerja lebih baik, sehingga dirumuskan hipotesis:

H1a: *Openness to new experience* karyawan berpengaruh positif pada kinerja karyawan yang diukur dengan *in-role performance*.

Seseorang yang berpikiran terbuka, menyukai hal baru, dan siap menerima perubahan akan memiliki kebersamaan yang baik dengan rekan kerja. Hal ini terjadi karena semakin orang berpikiran terbuka, wawasannya akan semakin luas, yang memungkinkan dia melihat dari berbagai perspektif, sehingga dia juga akan mendukung rekan kerjanya. Oleh karena itu

Tabel 1
Karakteristik Orang pada Berbagai Tingkat *Openness to Experience*

4 Unsur Utama <i>Openness to New Experience</i>:	Tingkat <i>Openness to New Experience</i> Rendah	Tingkat <i>Openness to New Experience</i> Sedang	Tingkat <i>Openness to New Experience</i> Tinggi
Imajinasi (<i>Imagination</i>)	Melaksanakan rencana	Menciptakan dan melaksanakan rencana	Menciptakan rencana dan ide-ide baru
Kompleksitas (<i>Complexity</i>)	Lebih suka hal-hal yang sederhana	Menyeimbangkan kesederhanaan dan kompleksitas	Lebih suka hal-hal yang kompleks
Perubahan (<i>Change</i>)	Selalu bekerja dengan cara yang sama	Kadangkala siap menerima perubahan	Siap menerima perubahan dan inovasi
Cakupan (<i>Scope</i>)	Perhatian pada hal detail	Perhatian pada detail jika diperlukan	Suka gambaran umum dan tidak suka rinci

¹ MacKenzie *et al.* (1999) membagi *extra-role performance* menjadi tiga bagian, yaitu *helping behavior* (terdiri dari *altruism* dan *courtesy*), *civic virtue*, dan *sportmanship*. Di sisi lain, peneliti lain menyebutkan *extra-role performance* memiliki makna sama dengan *organizational citizenship behavior* yang meliputi tujuh unsur yaitu *helping behavior*, *sportmanship*, *organizational loyalty*, *organizational compliance*, *individual initiative*, *civic virtue*, dan *self development* (Podsakoff *et al.*, 2000).

dirumuskan hipotesis:

H1b: *Openness to new experience* karyawan berpengaruh positif pada kinerja karyawan yang diukur dengan *extra-role performance*.

Conscientiousness seringkali diartikan sebagai kompetensi personal, kepatuhan, disiplin diri, dan persetujuan. Howard dan Howard (2004) memberikan beberapa karakteristik orang pada berbagai tingkat *conscientiousness* seperti terdapat pada Tabel 2.

Selain itu, peneliti lain menyebutkan bahwa, orang dengan *conscientiousness* tinggi biasanya memiliki tujuan yang jelas, memiliki tekad yang kuat, tepat waktu, terencana, mampu bekerja secara efektif, mampu memotivasi diri sendiri, dan dapat diandalkan (Barrick & Mount, 1991; Moberg, 1999). Seseorang yang memiliki tujuan yang jelas dan mampu memotivasi diri sendiri, akan berusaha semaksimal mungkin untuk berkinerja baik, karena biasa bekerja secara terstruktur. Hal ini mengarah ke hipotesis:

H2a: *Conscientiousness* karyawan berpengaruh positif pada kinerja karyawan yang diukur dengan *in-role performance*.

Karakteristik lain orang dengan tingkat *conscientiousness* tinggi, dapat diandalkan dan akan

mempengaruhi *trust* yang dapat diperoleh seseorang dari rekan kerjanya. Karyawan yang dapat diandalkan akan lebih dipercaya daripada karyawan yang tidak dapat diandalkan, karena *trust* muncul dari *history of interaction* (Nahapiet & Ghoshal, 1998). Jika karyawan memiliki reputasi yang baik dalam arti dapat diandalkan, maka akan memperoleh kepercayaan yang lebih besar daripada karyawan yang tidak dapat diandalkan (Hinds *et al.*, 2000 seperti dikutip Klein, 2004). Hal ini menyebabkan semakin tinggi tingkat *conscientiousness* seseorang, akan semakin dipercaya rekan kerjanya. Hal ini akan membuat semakin mau mendukung rekan kerjanya. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis:

H2b: *Conscientiousness* karyawan berpengaruh positif pada kinerja karyawan yang diukur dengan *extra-role performance*.

Extraversion berkaitan dengan kemampuan seseorang bersosialisasi. Orang dengan tingkat *extraversion* tinggi biasanya suka berbicara, aktif, dan mudah bersosialisasi (Barrick & Mount, 1991). Moberg (1999) memberikan karakteristik lain untuk seseorang dengan tingkat *extraversion* tinggi seperti ramah, ceria, optimistis, dan cenderung suka memimpin. Selain itu, Howard dan Howard (2004) memberikan

Tabel 2
Karakteristik Orang pada Berbagai Tingkat *Conscientiousness*

5 Unsur Utama <i>Conscientiousness</i> :	Tingkat <i>Conscientiousness</i> Rendah	Tingkat <i>Conscientiousness</i> Sedang	Tingkat <i>Conscientiousness</i> Tinggi
Fokus pada Kesempurnaan (<i>Perfectionism</i>)	Tidak terlalu merasa perlu untuk memperbaiki cara kerja	Kadangkala merasa perlu memperbaiki cara kerja	Selalu merasa perlu untuk memperbaiki cara kerja
Pengaturan diri (<i>Organization</i>)	Lebih suka pada yang tidak terlalu formal	Mengatur diri pada batas tertentu	Selalu membuat segala sesuatu teratur
Faktor Pendorong (<i>Drive</i>)	Cukup puas dengan pencapaian saat ini	Kadangkala merasa perlu untuk meningkatkan pencapaian yang ada	Selalu berusaha meningkatkan pencapaian yang ada
Konsentrasi (<i>Concentration</i>)	Mudah berganti tugas walaupun tugas lama belum selesai	Dapat berganti tugas walaupun tugas lama belum selesai	Menyelesaikan tugas lama sebelum berganti tugas baru
Cara kerja (<i>Methodicalness</i>)	Bekerja secara spontan	Ada unsur rencana walaupun tidak intensif	Selalu ada rencana yang baik dan jelas untuk setiap pekerjaan

Tabel 3
Karakteristik Orang pada Berbagai Tingkat *Extraversion*

karakteristik orang pada berbagai tingkat *extraversion* seperti terdapat pada Tabel 3.

Mempercayai orang lain (*Trust of Others*)
Bersikap skeptis pada orang lain Kadangkala mempercayai orang lain Selalu mempercayai orang lain
Beberapa karakteristik orang dengan *extraversion* tinggi seperti ramah, mudah bersosialisasi, menunjukkan perasaan yang positif, ceria, dan senang bekerja dengan orang lain, membuat orang tersebut lebih mudah berinteraksi dengan rekan kerjanya. Hal-hal tersebut akan membuat dapat berkinerja lebih baik, sehingga dapat dirumuskan hipotesis:

H3a: *Extraversion* karyawan berpengaruh positif pada kinerja karyawan yang diukur dengan *in-role performance*.

Karakteristik lain orang dengan *extraversion* tinggi, mudah bersosialisasi dan bersedia mempercayai orang lain, dan mempengaruhi kesediaannya untuk mendukung rekan kerjanya. *Extraversion* yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan terkait kesediaannya mendukung rekan kerjanya, sehingga dirumuskan hipotesis:

H3b: *Extraversion* karyawan berpengaruh positif pada kinerja karyawan yang diukur dengan *extra-role performance*.

Tabel 3
Karakteristik Orang pada Berbagai Tingkat *Extraversion*

6 Unsur Utama <i>Extraversion</i> :	Tingkat <i>Extraversion</i> Rendah	Tingkat <i>Extraversion</i> Sedang	Tingkat <i>Extraversion</i> Tinggi
Antusiasme (<i>Enthusiasm</i>)	Menekan dan menyembunyikan emosi positif	Kadang-kadang menunjukkan emosi positif	Sering menunjukkan emosi positif
Kemampuan bergaul (<i>Sociability</i>)	Lebih suka bekerja sendiri	Kadangkala suka bekerja dengan orang lain	Lebih suka bekerja dengan orang lain
<i>Energy Mode</i>	Lebih suka berdiam diri	Berkegiatan dalam tingkat sedang	Lebih suka aktif secara fisik
Tanggungjawab (<i>Taking Charge</i>)	Lebih menyukai tidak tergantung pada orang lain	Menerima tanggung jawab atas orang lain pada batas tertentu	Menyukai tanggung-jawab memimpin orang lain
Mempercayai orang lain (<i>Trust of Others</i>)	Bersikap skeptis pada orang lain	Kadangkala mempercayai orang lain	Selalu mempercayai orang lain

Tabel 4
Karakteristik Orang pada Berbagai Tingkat *Emotional Stability*

4 Unsur Utama <i>Emotional Stability</i>:	Tingkat <i>Emotional Stability</i> Rendah	Tingkat <i>Emotional Stability</i> Sedang	Tingkat <i>Emotional Stability</i> Tinggi
Kesensitifan (<i>Sensitiveness</i>)	Mudah kuatir	Kadangkala kuatir	Jarang kuatir
<i>Intensity Interpretasi</i> (<i>Interpretation</i>)	Cepat marah	Biasa bersikap tenang	Sangat jarang marah
Waktu pemulihan (<i>Rebound Time</i>)	Seringkali pesimis	Seringkali Optimis	Bersikap realistis
	Lama	Cepat	Sedang

Emotional stability dicirikan dengan orang yang tidak mudah kuatir, tidak mudah takut, jarang merasa rendah diri, tahan uji, tidak mudah stress, *easy-going*, dan tetap tenang dalam menghadapi segala sesuatu (Barrick & Mount, 1991; Moberg, 1999). Selain itu, Howard dan Howard (2004) memberikan beberapa karakteristik orang pada berbagai tingkat *emotional stability* seperti terdapat pada Tabel 4.

Karakteristik orang dengan tingkat kestabilan emosi yang tinggi jarang merasa rendah diri dan *easy-going* (Barrick & Mount, 1991; Moberg, 1999) dan akan membuat seorang karyawan lebih mudah untuk berkinerja baik karena lebih mudah terlibat dalam interaksi sosial yang akan menunjang kinerjanya. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis:

H4a: *Emotional stability* karyawan berpengaruh positif pada kinerja karyawan yang diukur dengan *in-role performance*.

Karakteristik lain karyawan dengan kestabilan emosi yang tinggi, tidak mudah kuatir akan membuatnya lebih mudah mempercayai orang lain. Hal ini disebabkan orang yang tidak mudah kuatir, akan berpandangan positif terhadap setiap orang yang ditemuinya, karena merasa tidak mengancam dirinya. Hal ini membuat orang semakin mau mendukung rekan kerjanya, sehingga dirumuskan hipotesis:

H4b: *Emotional stability* karyawan berpengaruh positif pada kinerja karyawan yang diukur dengan *extra-role performance*.

Responden penelitian ini adalah staf administrasi (non produksi) pada beberapa perusahaan manufaktur besar di Yogyakarta, Semarang, dan Solo. Pertimbangan pokok dalam pemilihan staf administrasi (non produksi) adalah karyawan tetap yang menerima gaji tetap bulanan tanpa dipengaruhi *outcome* yang dihasilkan. Hal ini menyebabkan karyawan tidak terlalu terfokus pada mencapai *outcome* maksimal untuk mencapai penghasilan besar setiap periode waktu, tetapi masih memiliki kesempatan untuk mendukung rekan kerjanya. Pengumpulan data dilakukan dengan survey melalui kuesioner yang diedarkan kepada karyawan. Sejumlah

705 kuesioner diedarkan ke karyawan dari 9 perusahaan yang bersedia disurvei dan kuesioner yang kembali sejumlah 554 kuesioner, sehingga diperoleh tingkat kembalian sebesar 78,6%. Peneliti melakukan cek terhadap seluruh data yang sudah diinput ke komputer dari 554 kuesioner yang kembali. Berdasarkan kuesioner yang kembali, sejumlah 28 kuesioner tidak diikuti dalam analisis berikutnya karena data tidak terisi lengkap, dan 22 kuesioner tidak diikuti dalam analisis berikutnya karena terlalu banyak data yang sama dengan kuesioner lain. Dengan demikian, kuesioner yang dapat dianalisis sejumlah 504 kuesioner².

Tabel 5
Data Demografis Responden

Keterangan		Jumlah	%
JENIS KELAMIN	PRIA	296	58.7
	WANITA	208	41.3
PENDIDIKAN TERAKHIR	SMA	251	49.8
	D1	32	6.3
	D3	73	14.5
	S1	147	29.2
	S2	1	0.2
MESA KERJA	SD 5 TH	157	31.2
	6 – 10 TH	135	26.8
	11 – 15 TH	108	21.4
	16 – 20 TH	54	10.7
	21 – 25 TH	34	6.7
	26 – 30 TH	14	2.8
	>30 TH	2	0.4

Openness to new experience merupakan unsur kepribadian yang berkaitan dengan kemampuan seseorang menghadapi atau menerima suatu hal baru (Barrick & Mount, 1991). Dua belas item pernyataan dari form NEO FFI (*NEO Five Factor Inventory*) yang dikembangkan oleh Costa dan Mc.Crae (1992) digunakan untuk mengukur kepribadian *openness to*

² Comrey dan Lee (1992) seperti dikutip Tabachnick dan Fidell (1996) menyebutkan bahwa jumlah sampel 500 unit sudah memenuhi kriteria “sangat baik” untuk suatu analisis faktor.

new experience. Contoh item pernyataan untuk variabel ini adalah “saya memiliki rasa ingin tahu yang cukup tinggi”.

Conscientiousness merupakan unsur kepribadian yang terkait dengan adanya kesadaran seseorang untuk bekerja dengan baik yang meliputi adanya kompetensi personal, kepatuhan, dan disiplin diri. Dua belas item pernyataan dari *form* NEO FFI (*NEO Five Factor Inventory*) yang dikembangkan oleh Costa dan McCrae (1992) digunakan untuk mengukur kepribadian *conscientiousness*. Contoh item pernyataan untuk variabel ini adalah “saya sangat baik mengatur diri sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya”.

Extraversion merupakan unsur kepribadian yang berkaitan dengan kemampuan seseorang bersosialisasi. Dua belas item pernyataan dari *form* NEO FFI (*NEO Five Factor Inventory*) yang dikembangkan oleh Costa dan McCrae (1992) digunakan untuk mengukur kepribadian *extraversion*. Contoh item pernyataan untuk variabel ini adalah “saya benar-benar menyukai bercakap-cakap dengan orang lain”.

Emotional stability merupakan karakteristik kepribadian yang dicirikan dengan orang yang tidak mudah kuatir, tidak mudah takut, jarang merasa rendah diri, tahan uji, tidak mudah stress, *easygoing*, dan tetap tenang dalam menghadapi segala sesuatu. Dua belas item pernyataan dari *form* NEO FFI (*NEO Five Factor Inventory*) yang dikembangkan oleh Costa dan McCrae (1992) digunakan untuk mengukur kepribadian *emotional stability*. Contoh item pernyataan untuk variabel ini adalah “saya sering merasa lebih rendah dibandingkan orang lain”.

In-role performance merupakan ukuran kinerja yang terkait dengan seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugas sesuai dengan deskripsi kerjanya. Variabel ini diukur dengan item-item pernyataan yang dikembangkan oleh Williams dan Anderson (1991). Contoh item pernyataan untuk variabel ini (dari 7 item pernyataan yang ada) adalah “saya menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya dengan baik”.

Extra-role performance merupakan perilaku tertentu dalam bekerja yang tidak menjadi bagian dalam deskripsi kerja, tidak terkait pada sistem penggajian, tetapi dipercaya dapat meningkatkan pelaksanaan fungsi organisasi menjadi lebih efektif. Penelitian ini

memilih *helping behavior* untuk mengukur *extra-role performance* dengan pertimbangan bahwa unsur ini yang paling terkait dengan modal sosial yang mencakup adanya interaksi antar rekan kerja. Item-item untuk mengukur kinerja *extra-role* dikembangkan dari MacKenzie *et al.* (1999). Contoh item pernyataan untuk variabel ini (dari 8 item pernyataan yang ada) adalah “saya bersedia meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja”.

HASIL PENELITIAN

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah dua jenis kinerja karyawan yang diukur dengan *in-role performance* dan *extra-role performance*. Analisis faktor untuk menguji validitas item-item pernyataan variabel *in-role performance* dan variabel *extra-role performance* dilakukan dengan menetapkan dua faktor sebagai batasan jumlah faktor yang ada dengan menggunakan rotasi varimax untuk mendapatkan pemisahan dan pengelompokan yang lebih baik antar faktor (Tabachnick & Fidell, 1996). Hasil final analisis faktor disajikan dalam Tabel 6.

Analisis faktor untuk menguji validitas item-item pernyataan untuk kelompok variabel kepribadian dilakukan dengan menetapkan empat faktor sebagai batasan jumlah faktor yang ada dengan rotasi varimax karena dalam riset ini ada empat faktor kepribadian. Riset ini mengambil model lima faktor sebagai ukuran kepribadian, tetapi *agreeableness* tidak diikutkan dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan hasil uji *meta analysis* yang dilakukan Barrick dan Mount (1991) terhadap 117 riset tentang pengaruh kepribadian pada kinerja yang ditemukan bahwa kepribadian *agreeableness* bukan merupakan prediktor untuk kinerja.

PEMBAHASAN

Pengujian secara simultan pengaruh empat faktor kepribadian (*openness to new experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, dan *emotional stability*) pada kinerja *in-role* dan kinerja *extra-role*, dilakukan dengan model persamaan struktural. Pengujian fit model dilakukan dengan melihat tiga jenis nilai fit, yaitu *absolute fit measures*, *incremental fit measures*, dan *parsimonious fit measure*.

Tabel 6
Hasil Analisis Faktor Variabel Kinerja

Kode	Faktor 1	Faktor 2	Pernyataan
KIR1		0.831	Menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya dengan baik.
KIR2		0.786	Memenuhi tanggung jawab yang dijabarkan dalam deskripsi kerja.
KIR3		0.835	Melaksanakan tugas-tugas yang seharusnya saya lakukan.
KIR4		0.701	Memenuhi tuntutan kinerja yang ditentukan dalam pekerjaan.
KER1	0.553		Bersedia meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja.
KER2	0.605		Bersedia menggantikan tugas rekan kerja yang sedang sakit atau tidak masuk bekerja
KER5	0.729		Memberi semangat pada rekan kerja saat mereka patah semangat.
KER6	0.781		Memberi semangat pada rekan kerja supaya mereka bekerja dengan baik.
KER7	0.811		Mendamaikan rekan kerja yang berselisih paham.
KER8	0.773		Memberi suasana damai di organisasi saat ada perselisihan.

Tabel 7
Hasil Analisis Faktor Kelompok Variabel Kepribadian

Kode	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Pernyataan
PO1R	-0.446				Tidak suka membuang waktu untuk melamun.
PO5R				0.742	Puisi tidak menyentuh perasaan saya.
PO9				0.651	Kadang-kadang hati saya bergetar saat membaca puisi atau memandang karya seni.
PO10R		0.338			Tidak terlalu berminat untuk berspekulasi tentang asal mula alam semesta atau kondisi manusia.
PO11	0.434				Memiliki rasa ingin tahu yang cukup tinggi.
PC1	0.534				Menjaga benda-benda milik saya rapi dan bersih.
PC2	0.530				Sangat baik mengatur diri sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
PC3R		0.424			Bukan orang yang sangat sistematis.

PC4	0.707		Berusaha melaksanakan semua tugas yang dibebankan ke saya dengan penuh rasa tanggung jawab.
PC5	0.605		Memiliki serangkaian tujuan yang jelas dan berusaha untuk mencapainya secara sistematis.
PC7	0.601		Bekerja keras untuk mencapai tujuan-tujuan saya.
PC8	0.554		Selalu dapat diandalkan untuk memenuhi komitmen yang saya buat.
PC10	0.637		Orang produktif yang selalu menyelesaikan pekerjaan saya.
PC12	0.668		Berusaha untuk mencapai yang terbaik di setiap hal yang saya lakukan.
PEX1		0.603	Senang berada di antara banyak orang.
PEX2		0.612	Mudah tertawa.
PEX4		0.586	Benar-benar menyukai bercakap-cakap dengan orang lain.
PEX6R			0.433 Biasanya lebih suka mengerjakan segala sesuatu sendiri.
PEX10		0.362	Hidup saya berjalan cepat.
PES1		0.482	Tidak mudah kuatir.
PES2R	0.403		Cenderung bersikap sinis dan skeptis pada niat orang lain.
PES3R	0.666		Jika dalam kondisi stress berat, kadang-kadang saya merasa diri saya akan hancur.
PES4		0.565	Jarang merasa kesepian atau murung.
PES5R	0.680		Sering merasa tegang dan gugup.
PES6R	0.636		Kadang-kadang merasa tidak berarti sama sekali.
PES8R	0.516		Sering marah pada cara orang lain memperlakukan saya.
PES9R	0.635		Seringkali patah semangat dan merasa mau menyerah saat sesuatu berjalan dengan tidak semestinya.
PES11R	0.501		Sering merasa tidak berdaya dan ingin ada orang lain yang memecahkan masalah saya.
PES12R	0.539		Ingin bersembunyi ketika saya merasa sangat malu.

Keterangan: Dicetak tebal menunjukkan valid.

Absolute fit measures mengukur tingkat fit model yang secara keseluruhan yang dilakukan dengan melihat nilai *chi-square statistics*, GFI, RMR, dan RMSEA. *Incremental fit measures* menunjukkan perbandingan model penelitian dengan model dasar (*null model*) yang dilakukan dengan melihat nilai AGFI, CFI, TLI dan NFI. *Parsimonious fit measure* dilakukan dengan melihat nilai *normed Chi-square (CMIN/DF)*. Kriteria penerimaan model dan hasil atas nilai-nilai fit yang ada disajikan dalam Tabel 8.

Pada umumnya sulit untuk memenuhi semua kriteria fit seperti disebutkan dalam Tabel 8, sehingga kriteria penerimaan model ditentukan terhadap dasar seberapa sedikit kriteria fit yang dilanggar. Berdasarkan data yang ada, dapat disimpulkan bahwa model penelitian memenuhi kriteria fit model yang digunakan untuk penelitian.

Tabel 9 menunjukkan statistik deskriptif yang terdiri dari nilai rata-rata, standar deviasi, dan korelasi antar variabel. Hasil pengujian korelasi antar variabel independen dalam Tabel 9 tidak menunjukkan adanya masalah multikolinearitas yang berat antar variabel independen (Gujarati, 1995, menyebutkan bahwa nilai korelasi antar variabel independen yang lebih dari 0,8

menunjukkan adanya masalah multikolinearitas yang berat).

Penelitian ini tidak mendukung adanya pengaruh positif *openness to new experience* ($\hat{\alpha}=0,074$; $p>0,1$) dan *emotional stability* ($\hat{\alpha}=0,08$; $p>0,1$) pada *in-role performance*. Penelitian ini juga tidak mendukung adanya pengaruh positif *emotional stability* ($\hat{\alpha}=-0,01$; $p>0,1$) pada *extra-role performance*. Hal ini mungkin disebabkan *emotional stability* lebih terkait dengan interaksi antara orang dan tidak mempengaruhi langsung ke kinerja. Penelitian ini mendukung adanya pengaruh positif *openness to new experience* ($\hat{\alpha}=0,22$; $p<0,01$), *conscientiousness* ($\hat{\alpha}=0,24$; $p<0,01$), dan *extraversion* ($\hat{\alpha}=0,32$; $p<0,01$) pada *extra-role performance*. Selain itu, penelitian ini juga mendukung adanya pengaruh positif *conscientiousness* ($\hat{\alpha}=0,52$; $p<0,01$) dan *extraversion* ($\hat{\alpha}=0,18$; $p<0,01$) pada *in-role performance*.

Temuan penelitian yang menyebutkan bahwa, *conscientiousness* dan *extraversion* berpengaruh positif pada *in-role performance* menunjukkan bahwa jika seorang karyawan memiliki kesadaran tinggi dan mudah bergaul, maka akan berkinerja lebih baik. Hal ini mungkin karena memiliki kemampuan tinggi serta dapat

Tabel 8
Pengujian Fit Model

Fit	Kriteria	Nilai Fit	Keterangan
ABSOLUTE FIT			
Chi square; df; probability	tidak signifikan (Hair <i>et al.</i> , 1998)	39,24; df5; 0,000	Kurang baik
GFI	>0,9 (Hair <i>et al.</i> , 1998)	0,978	Baik
RMR	<0,08; upper limit <0,1 (Arbuckle, 2005)	0,015	Baik
RMSEA	<0,08; upper limit <0,1 (Arbuckle, 2005)	0,1	Kurang Baik
INCREMENTAL FIT			
AGFI	>0,8 (Sharma, 1996)	0,878	Baik
NFI	>0,9 (Hair <i>et al.</i> , 1998)	0,922	Baik
CFI	>0,9 (Hair <i>et al.</i> , 1998)	0,929	Baik
TLI	>0,9 (Hair <i>et al.</i> , 1998)	0,701	Kurang baik
PARSIMONIOUS FIT			
CMIN/DF (subject to sample size)	1 – 2 over fit 2-5 liberal limit (Arbuckle, 2005)	7,8	Kurang baik

Tabel 9
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	Cronbach's Alpha	Rata-rata	Standar Deviasi	1	2	3	4	5	6
1. Kepribadian <i>Openness to New Experience</i>	0,58	3.27	0.79	1					
2. Kepribadian <i>Conscientiousness</i>	0,78	4.02	0.47	.19(**)	1				
3. Kepribadian <i>Extraversion</i>	0,50	3.62	0.54	.04	.33(**)	1			
4. Kepribadian <i>Emotional Stability</i>	0,74	3.27	0.62	.07	.14(**)	.02	1		
5. Kinerja <i>In-Role</i>	0,83	4.33	0.67	.16(**)	.50(**)	.26(**)	.16(**)	1	
6. Kinerja <i>Extra-Role</i>	0,83	3.58	0.74	.20(**)	.36(**)	.27(**)	.06	.39(**)	1

Tabel 10
Hasil Pengujian Hipotesis

HIPOTESIS	Standar -dized Estimasi	Standar Error	Critical Ratio	Probability	Keterangan
H1a: <i>Openness to new experience</i> berpengaruh positif pada kinerja karyawan yang diukur dengan <i>in-role performance</i>	0,074	0,097	1,25	0,21	Tidak didukung
H1b: <i>Openness to new experience</i> berpengaruh positif pada kinerja karyawan yang diukur dengan <i>extra-role performance</i>	0,22	0,115	3,11	0,02	Didukung
H2a: <i>Conscientiousness</i> berpengaruh positif pada kinerja karyawan yang diukur dengan <i>in-role performance</i>	0,52	0,068	7,72	0,00	Didukung
H2b: <i>Conscientiousness</i> berpengaruh positif pada kinerja karyawan yang diukur dengan <i>extra-role performance</i>	0,24	0,076	3,21	0,01	Didukung
H3a: <i>Extraversion</i> berpengaruh positif pada kinerja karyawan yang diukur dengan <i>in-role performance</i>	0,18	0,074	2,44	0,01	Didukung
H3b: <i>Extraversion</i> berpengaruh positif pada kinerja karyawan yang diukur dengan <i>extra-role performance</i>	0,32	0,085	3,76	0,00	Didukung
H4a: <i>Emotional stability</i> berpengaruh positif pada kinerja karyawan yang diukur dengan <i>in-role performance</i>	0,08	0,049	1,579	0,114	Tidak didukung
H4b: <i>Emotional stability</i> berpengaruh positif pada kinerja karyawan yang diukur dengan <i>extra-role performance</i>	-0,01	0,054	-0,105	0,92	Tidak didukung

mendapatkan informasi, sumberdaya, dan dukungan dari *network* yang dimilikinya.

Temuan penelitian yang menyebutkan bahwa *openness to new experience*, *extraversion*, dan *conscientiousness* berpengaruh positif pada *extra role performance* menunjukkan adanya pergaulan yang baik antar karyawan akan memungkinkan saling membantu. Hal ini menyebabkan ukuran kinerja yang diukur dengan seberapa baik karyawan membantu rekan kerjanya dipengaruhi oleh ketiga dimensi kepribadian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini tidak mendukung adanya pengaruh positif *openness to new experience* dan *emotional stability* pada *in-role performance*. Penelitian ini juga tidak mendukung adanya pengaruh positif *emotional stability* pada *extra-role performance*. Penelitian ini mendukung adanya pengaruh positif *openness to new experience*, *conscientiousness*, dan *extraversion* pada *extra-role performance*. Selain itu, penelitian ini juga mendukung adanya pengaruh positif *conscientiousness* dan *extraversion* pada *in-role performance*.

Saran

Penelitian ini menghadapi keterbatasan terkait dengan instrumen penelitian. Peneliti menggunakan instrumen terstandar yaitu *NEO Five Factor Inventory* (Costa & Mc. Crae, 1992) untuk kepribadian. Instrumen tersebut merupakan instrumen yang sangat banyak dipakai dalam riset tentang kepribadian. Meskipun proses *back translation* telah dilakukan, tapi validitas untuk beberapa bagian kuesioner tersebut kurang baik (khususnya untuk kepribadian *agreeableness* dan kepribadian *openness to new experience*). Hal ini menyebabkan beberapa variabel kehilangan beberapa item, sehingga pengukuran untuk variabel terkait tidak dapat dilakukan secara utuh. Penelitian selanjutnya diharap dapat menyempurnakan kuesioner kepribadian dengan membuat semakin setara untuk konteks Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arbuckle, J.L. 2005. *Amos 6.0 User's Guide*. Amos Development Corporation.
- Barrick, M.R., dan Mount, M.K. 1991. The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*. 44: 1-26.
- Barrick, M.R., dan Mount, M.K. 1995. The Big Five Personality Dimensions: Implications for Research and Practice in Human Resources Management. *Research in Personnel and Human Resources Management*. 13: 153-200.
- Borkenau, P., dan Ostendorf, F. 1998. The Big Five as States: How Useful is the Five Factor Model to Describe Intraindividual Variations Over Time. *Journal of Research in Personality*. 32: 202-221.
- Churchill, G.A. 1979. A Paradigm for Developing Better Measures of marketing Constructs. *Journal of Marketing Research*. February: 64-73.
- Davis-Blake, A. dan Pfeffer, J. 1989. Just A Mirage: The Search for Dispositional Effects in Organizational Research. *Academy of Management Review*. 14(3): 385-400.
- Digman, J.M. 1990. Personality Structure: Emergence of the Five-Factor Model. *Annual Review of Psychology*. 41: 417-440.
- Greenberg, J., Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gujarati, D.N. 1995. *Basic Econometrics*. New York: Mc Graw Hill.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. dan Black, W.C. 1998. *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hogan, R. 2000. What is Personality. *Advantage Hiring Newslett*, November 7.

- House, R.J., Shane, S.A., dan Herold, D.M. 1996. Rumors of the Death of Dispositional Research are Vastly Exaggerated. *Academy of Management Review*. 21(1): 203-224.
- Howard, P.J. dan Howard, J.M. 2004. *The Big Five Quickstart: An Introduction to the Five Factor Model of Personality for Human Resource Professionals*. Center for Applied Cognitive Studies (CentACS), Charlotte, North Carolina.
- Klein, K.J., Lim, B.C., Saltz, J.L., dan Mayer, D.M. 2004. How Do They Get There? An Examination of the Antecedents of Centrality in Team Networks. *Academy of Management Journal*. 47(6): 952-963.
- McCrae, R.R. dan John, O.P. 1992. An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality*. 175-215.
- MacKenzie, S.B., Podsakoff, P.M., dan Paine, J.B.. 1999. Do Citizenship Behaviors Matter More for Managers Than for Salespeople. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 27(4): 390-410.
- Moberg, D.J. 1999. The Big Five and Organizational Virtue. *Business Ethics Quarterly*. 9(2): 245-272.
- Nahapiet, J., dan Ghoshal, S. 1998. Social Capital, Intellectual Capital, and The Organizational Advantage. *Academy of Management Review*. 23(2): 242-266.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Paine, J.B., Bachrach, D.G. 2000. Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*. 26(3): 513-563.
- Sharma, S. 1996. *Applied Multivariate Techniques*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Tabachnick, B.G. dan Fidell, L.S. 1996. *Using Multivariate Statistics*. Harper Collins College Publishers.
- Williams, L.J. dan Anderson, S.E. 1991. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*. 17(3):601-617.