



PENGARUH TIPE KEPRIBADIAN *THE BIG FIVE MODEL PERSONALITY* TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN KEUANGAN)

Tansen Simanullang¹

¹⁾ Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Terbuka, abgacn@gmail.com

Korespondensi Penulis: Tansen Simanullang

Abstrak: Untuk menempati suatu posisi dalam pekerjaan, seorang pekerja dalam hal ini Aparatur Sipil Negara selanjutnya disebut ASN harus memperhatikan sifat kepribadian, apakah sesuai dengan pekerjaan yang akan diembannya. Pada zaman sekarang ini, mengemban suatu amanah, tidak cukup hanya mengandalkan keahlian dalam suatu disiplin ilmu, tetapi juga pentingnya karakter. Karakter tersebut sangat erat kaitannya dengan kepribadian. Hal ini telah ditunjukkan dengan hadirnya assesment ketika menjaring para ASN ataupun pejabat kantor. Ketidaksesuaian kepribadian seseorang terhadap pekerjaan yang diamanahkan akan berakibat bagi institusi ataupun individu itu sendiri. Kerugian tersebut adalah tidak tercapainya indikator kinerja sesuai yang telah ditentukan. Pada artikel ini, penulis akan membahas faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara berdasarkan Tipe Kepribadian the Big Five Model Personality, suatu kajian studi literatur Manajemen Keuangan.

Kata Kunci: Tipe Kepribadian, the Big Five Model Personality, kinerja ASN.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja, khususnya pada instansi pemerintah terdapat tujuan organisasi yang dinyatakan dalam satu atau beberapa target organisasi. Terdapat beberapa strategi, visi dan misi yang dibuat untuk tujuan mencapai realisasi target yang telah ditentukan. Bukanlah hal yang mudah untuk merealisasikan target tersebut, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Salah satu cara untuk menguji apakah suatu target yang telah ditentukan telah tercapai dalam suatu organisasi yakni melalui sistem pengukuran kinerja. Untuk pertanggungjawaban kepada masyarakat, instansi pemerintah sebagai suatu organisasi, wajib mengukur kinerja untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang telah dicapai.

Seperti disebutkan beberapa penelitian, kinerja ASN banyak faktor yang mempengaruhinya seperti faktor manajemen, lingkungan, dan sumber daya. Sumber daya yang berkualitas tinggi akan mampu meningkatkan kinerja untuk tujuan pencapaian target organisasi. Organisasi pemerintah saat ini menuntut sumber daya dalam hal ini ASN yang fleksibel yaitu kemampuan bekerja sesuai tuntutan zaman dan mampu menjawab

tantangan yang ditawarkan organisasi. ASN yang mampu bekerja secara *teamwork* menjadi karakteristik kekinian pada organisasi perkantoran.

Untuk menjawab tantangan target kantor, kerja sama yang baik antar individu ASN sangat dibutuhkan. Untuk menciptakan kerjasama yang baik antar individu ASN seyogyanya harus menyamakan beberapa persepsi atau pandangan terhadap tujuan yang dicapai. Persamaan persepsi antar individu diawali dengan pengetahuan akan kepribadian masing-masing. Individu harus memahami tipe kepribadiannya sendiri sehingga dapat menyatu dengan individu lain untuk membentuk *teamwork*.

Kepribadian adalah sesuatu yang sangat penting untuk disadari oleh ASN, hal ini karena kepribadian merupakan cerminan seperti apa dan bagaimana seorang ASN bertingkah laku, umumnya dalam keseharian dan secara khusus di saat memasuki dunia kerja. Suatu pola tindakan akan timbul dari tingkah laku tersebut dimana kepribadian mempengaruhi pikiran, perasaan, termasuk tingkah laku (Pervin & John, 2010). Hal ini bermakna bahwa suatu tantangan dalam pekerjaan ataupun jenjang jabatan harus diamanahkan kepada seorang ASN yang mempunyai berkepribadian ideal agar realisasi target pekerjaan tersebut dapat tercapai dan terukur dengan indikator kinerja yang telah ditetapkan..

Artikel ini membahas tipe kepribadian terhadap kinerja ASN, suatu studi literatur Manajemen

Rumusan Masalah

Peneliti dalam penelitian ini akan mengambil perumusan masalah yakni mencari tahu seberapa besar pengaruh tipe kepribadian *the Big Five Model Personality* terhadap kinerja ASN.

KAJIAN TEORI

Pengertian kepribadian dan *The big five personality*

Kreitner dan Kinicki (Wibowo, 2013) mendefinisikan kepribadian sebagai kombinasi karakteristik fisik dan kestabilan mental yang memberikan identitas individunya. Karakteristik tersebut juga termasuk bagaimana seseorang melakukan penglihatan, pemikiran dan perasaan sebagai hasil interaksi genetik serta pengaruh lingkungan. Sementara menurut definisi dari McShane dan Glinow (Wibowo, 2013) menyatakan kepribadian merupakan pola yang relatif bertahan lama tentang pemikiran, emosi dan perilaku yang menunjang karakteristik orang, sejalan dengan proses psikologis di belakang karakteristik tersebut. Peneliti sebelumnya dalam (Robbins & Judge, 2011) mendefinisikan kepribadian sebagai organisasi dinamis dan sistem psikologis dalam individu yang menentukan penyesuaian uniknya pada lingkungannya. Menurut (Colquitt et al., 2011), kepribadian menunjukkan struktur dan kecenderungan pada seseorang untuk menjelaskan pola karakteristiknya dalam berpikir, emosi dan berperilaku.

Menurut (Wibowo, 2013) bahwa “kepribadian adalah seluruh cara yang dimiliki dimana seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa kepribadian adalah karakteristik yang dimiliki oleh setiap individu untuk menunjukkan atau mencerminkan kecenderungan identitas melalui pemikiran, perilaku dan emosi sebagai hasil perpaduan dari sumber genetik dan pengaruh lingkungan. Kepribadian akan menjadi gambaran atau tampilan individu sebagaimana dipersesikan oleh orang lain, keluarga maupun lingkungan termasuk lingkungan pekerjaan.

Banyak riset dan teori yang dikemukakan oleh para ahli, salah satunya adalah Teori Sifat Kepribadian yang paling sering digunakan dalam dunia kerja yaitu Teori Sifat Kepribadian “Model Lima Besar” atau “*Big Five Personality Traits Model*” yang dikemukakan oleh seorang Psikolog terkenal yaitu Lewis Goldberg. Teori Sifat Kepribadian Model Lima Besar atau *Big Five Personality Traits Model* tersebut terdiri dari lima dimensi kunci yaitu *Openness, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness dan Neuroticism*. Secara ringkas dan supaya lebih mudah diingat, kita gunakan abjad pertama pada masing-masing dimensi sehingga membentuk kata “*OCEAN*”.

Model OCEAN 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 Personality* 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 sebagaimana menurut (Friedman & Schustack, 2008).

Asal usul penyebutan istilah *Big Five* tidak semata merujuk bahwa kepribadian individu hanya lima jenis, namun istilah tersebut lebih kepada pengelompokan ciri dalam lima kelompok besarnya saja, selanjutnya disebut dimensi kepribadian, hal tersebut disampaikan (Ramdhani, 2012). Terkait sikap kepribadian, secara umum para peneliti lebih banyak mengakui dan menerima istilah penamaan *Five Factor Model of Personality*. Menurut (Pervin et al., 2010), istilah *Big Five* adalah pada penemuan dimana setiap faktor memasukkan trait-trait yang lebih spesifik. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa *Big Five Personality* atau *Five Factors Model* adalah suatu metode pendekatan yang selalu konsisten untuk menilai kepribadian dalam individu melalui analisis faktor kata sifat, dimana kelima faktor tersebut diantaranya adalah *extroversion, agreeableness, openness to experience, neuriticism, dan conscientiousness*.

Dalam penelitian ini *Big Five Personality Model* digunakan untuk mengukur kepribadian objek-objek penelitian. Berikut ini adalah penjelasan singkat terkait OCEAN:

1. *Openness to Experience* (Terbuka terhadap Hal-hal baru)
Dimensi kepribadian *Openness to Experience* ini adalah individu yang memiliki ketertarikan pada sesuatu yang baru dan mempunyai keinginan yang besar untuk mengetahui dan mencoba sesuatu yang baru. Kelebihan dari individu ini adalah cenderung lebih kreatif, imajinatif, intelektual, rasa penasaran yang tinggi dan berpikiran luas.
Kebalikan dari sifat *Openness to Experience* ini adalah individu yang cenderung konvensional dan nyaman terhadap hal-hal yang telah ada serta akan menimbulkan kegelisahan jika diberikan tantangan baru.
2. *Conscientiousness* (Sifat Berhati-hati)
Dimensi kepribadian *Conscientiousness* ini adalah individu yang penuh dengan kehati-hatian dalam melakukan dalam melakukan suatu tindakan ataupun penuh pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan, mereka juga memiliki disiplin diri

yang tinggi dan dapat dipercaya. Kelebihan pada dimensi ini adalah dapat diandalkan, bertanggung jawab, tekun dan berorientasi pada pencapaian.

Kebalikan dari *Conscientiousness* adalah individu yang cenderung kurang bertanggung jawab, terburu-buru, tidak teratur dan kurang dapat diandalkan dalam melakukan suatu pekerjaan.

3. *Extraversion* (Ekstraversi)

Dimensi Kepribadian *Extraversion* ini adalah kelompok individu yang selalu nyaman jika melakukan interaksi dengan orang lain. Kelebihan pada dimensi ini adalah senang bergaul, mudah bersosialisasi, hidup berkelompok dan tegas.

Kebalikan dari *Extraversion* adalah individu yang pemalu, suka menyendiri, penakut dan pendiam.

4. *Agreeableness* (Mudah Akur atau Mudah Bersepakat)

Dimensi kepribadian *Agreeableness* ini adalah individu yang cenderung lebih patuh dengan individu lainnya dan memiliki kepribadian yang ingin menghindari konflik. Kelebihan dari dimensi ini adalah kooperatif (dapat bekerjasama), penuh kepercayaan, bersifat baik, hangat dan berhati lembut serta suka membantu.

Kebalikan dari *Agreeableness* adalah individu yang tidak mudah bersepakat dengan individu lain karena suka menentang, bersifat dingin dan tidak ramah.

5. *Neuroticism* (Neurotisme)

Dimensi kepribadian *Neuroticism* adalah individu yang cenderung mampu menahan tekanan atau stress. Kelebihan dari dimensi ini adalah emosi lebih stabil dan cenderung tenang saat menghadapi masalah, percaya diri, memiliki pendirian yang teguh.

Kebalikan dari *Neuroticism* adalah individu yang mudah gugup, depresi, tidak percaya diri dan mudah berubah pikiran.

Pengertian Kinerja ASN

Menurut (Simanjuntak, 2005), dalam *Oxford Dictionary*, kinerja (*performance*) adalah suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Ilyas dalam (Wibasuri,2011), kinerja merupakan penampilan hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja individu maupun kelompok. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor yang penting untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Mengacu pada definisi tersebut maka yang dimaksud dengan kinerja ASN adalah seluruh tindakan maupun penampilan yang dilakukan oleh ASN baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai pedoman yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan institusi dimana ASN tersebut bekerja.

Conceptual Framework

Menurut penelitian terdahulu menyatakan bahwa Dimensi kepribadian *The Big Five Personality* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Pangastuti, 2018). Yang dimaksud dengan OCB adalah perilaku kewargaan organisasi atau

perilaku organisasi. Berangkat dari hipotesis ini, peneliti melakukan review terhadap jurnal penelitian selanjutnya yang menyatakan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kepribadian positif pegawai, sebagaimana dinyatakan oleh (Sya'baniah et al., 2019). Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang membuat hipotesis yang menyatakan bahwa variabel *the big five personality yang terdiri dari dimensi extraversion, openness to experience, agreeableness, neuroticism dan conscientiousness* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Dewi & Mujiati, 2015). Temuan ini secara kontributif meyakinkan hasil penelitian (Caliguiri, 2000) dimana pemimpin dengan *extraversion* akan membangun hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan sehingga karyawan menjadi adaptif. *Agreeableness* membuat karyawan nyaman dan dapat memaksimalkan hasil kerjanya. Pemimpin dengan pribadi *conscientiousness* merupakan seorang yang teliti dan dapat dipercaya organisasi. *Emotional stability*, memungkinkan pemimpin mengatasi stres di lingkungan kerja mereka. Pemimpin dengan karakter *openness to experience* mempunyai intuisi dalam bertindak. (Ratna & Lestari, 2010) juga mengutarakan bahwa kepribadian dengan kelima dimensinya menentukan keberhasilan pemimpin dalam kesuksesan karir, kinerja karyawan yang baik, pencapaian prestasi dan perilaku yang positif.

Berdasarkan kajian teori dan review ilmiah, maka *Conceptual Framework* literature review ini adalah seperti dibawah ini:



METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan studi literatur dengan mengkaji buku-buku literatur sesuai teori serta menganalisa artikel ilmiah yang memiliki reputasi dan dapat menjadi sumber referensi selanjutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Aspek yang turut mempengaruhi kinerja pegawai dalam hal ini ASN adalah motivasi kerja. Menurut (Hasibuan, 2016), motivasi kerja adalah daya gerak yang mampu menciptakan daya keinginan kerja individu supaya dapat bekerja dalam bentuk kerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai hasil. Salah satu unsur yang menciptakan motivasi kerja adalah tipe kepribadian individu. Tipe kepribadian akan sangat mempengaruhi daya kerja ketika akan melakukan pekerjaan bersama atau teamwork.

Sikap dan tipe kepribadian juga menjadi salah satu penentu akan jenis pekerjaan yang lebih cocok untuk dikerjakan karena menyangkut rasa dan kenyamanan. Artinya jika pegawai memiliki sikap dan kepribadian yang baik, maka kinerjanya juga akan baik dan begitu sebaliknya, jika pegawai memiliki sikap dan kepribadian yang jelek maka sikap dan kepribadiannya akan jelek.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran (Arvianto et al., 2019). Sehingga ASN yang termotivasi akan mempunyai tanggungjawab yang tinggi untuk bekerja dan akan berusaha sebaik mungkin serta mengerahkan segenap kemampuan dan keterampilan guna mencapai

prestasi yang optimal. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah.

Sikap dan kepribadian kinerja pegawai. Artinya jika pegawai memiliki sikap dan kepribadian yang baik, maka kinerjanya juga akan baik dan begitu sebaliknya, jika pegawai memiliki sikap dan kepribadian yang jelek maka sikap dan kepribadiannyapun akan jelek. Menurut (Rivai, 2004) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaan atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan artikel dan pembahasan maka dapat di di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya. Sikap kepribadian khususnya kepribadian *the big Big Five Personality Model* yaitu *Openness to Experience* (terbuka terhadap hal-hal baru), *Conscientiousness* (sifat berhati-hati), *Extraversion* (ekstraversi), *Agreeableness* (mudah akur atau mudah bersepakat) dan *Neuroticism* (neurotisme) yang kerap disebut OCEAN sangat mempengaruhi kinerja ASN dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil kerja yang sangat terukur menuntut profesionalisme ASN dalam bekerja. Bekerja sesuai dengan rasa, keinginan hati dan bekerja dalam *teamwork* adalah unsur yang membuat motivasi kerja. Unsur tersebut sangat dipengaruhi oleh tipe kepribadian individu ASN.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah untuk memaksimalkan kinerja, maka ASN dituntut untuk mengenal tipe kepribadiannya masing-masing. Hal ini sangat diperlukan karena tipe kepribadian sangat mempengaruhi hasil kinerja ASN. Motivasi kerja akan terbentuk ketika seorang ASN melakukan pekerjaan sesuai dengan tipe kepribadiannya. Untuk menyesuaikan tipe kepribadian dengan bidang pekerjaan yang akan dilakoni, dibutuhkan *assesment* ASN. Peningkatan kualitas sumber daya melalui pendidikan dan pelatihan khususnya yang berhubungan dengan kepribadian sangatlah dibutuhkan instansi pemerintah. hal ini akan menjadi investasi besar terhadap perkembangan ASN demi mencapai tujuan akhir yaitu realisasi target yang telah ditentukan.

DAFTAR RUJUKAN

- Pervin, L.A., Cervone, D., & John, O.P. (2010). Psikologi Kepribadian Teori dan Penelitian. (Edisi Kesembilan). Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2013). Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang. PT RajaGrafindo Persada. Depok.
- Robbins dan Judge, 2011, Perilaku Organisasi, Edisi 12, Salemba Empat
- Friedman, H. S.& Schustack, M. W. (2008). Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Ramdhani, N. (2012). Adaptasi bahasa dan budaya big five inventory. Jurnal Psikologi, 39 (2), 189 ± 207
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta : FE UI.
- Arvianto, A., Zekben S, M., Handayani, N. U., Adi W, P., & Saptadi, S. (2019). Pengembangan Indikator Kinerja Utama Untuk Mengukur Keberlanjutan Penelitian Pada Fakultas Teknik

- Universitas Diponegoro. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 263. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v2i2.857>
- 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.
- Pangastuti, R. L. (2018). Pengaruh Dimensi Kepribadian the Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 3(1), 88. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v3i1.100>
- Ricou, L. E., Burg, J. P., Godfriaux, I., & Ivanov, Z. (2000). Rhodope and vardar: The metamorphic and the olistostromic paired belts related to the cretaceous subduction under europe: Reply to ivan zagorchev's comment "rhodope facts and tethys self-delusions." *Geodinamica Acta*, 13(1), 61–63. <https://doi.org/10.1080/09853111.2000.11105363>
- Sya'baniah, S. I., Saryono, O., & Herlina, E. (2019). Pengaruh Sikap dan Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1, 162–177.