

Kopelmen (1986, dalam Lestari 2014) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Karakteristik individu seperti kepribadian, jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, suku bangsa, dan keadaan sosial ekonomi akan menentukan perilaku dan produktivitas masing-masing individu. Oleh karena itu jika suatu organisasi ingin mencapai tujuan, maka perbedaan karakteristik individu haruslah diperhatikan semaksimal mungkin. Dari perbedaan-perbedaan karakteristik individu menerangkan mengapa kinerja individu yang satu berbeda dengan yang lain. Perbedaan karakteristik antara individu yang satu dengan yang lainnya ditentukan oleh kepribadian masing-masing (Lestari, 2014).

Salah satu lembaga di Indonesia yang menyediakan dan menyalurkan sumber daya manusia adalah lembaga *outsourcing* (sistem kerja kontrak). Menurut Greaver (1999, dalam Burhany 2009) mengemukakan bahwa istilah *outsourcing* pada awalnya digunakan pada bidang teknologi informasi (TI) yang mulai berkembang pesat pada tahun 1980an. Istilah ini digunakan untuk menggambarkan *trend* perusahaan besar yang mulai mentransfer pelaksanaan sistem dan TI-nya kepada perusahaan lain yang berfungsi sebagai provider TI. Lama kelamaan istilah ini juga digunakan dalam pengertian segala aktivitas yang pelaksanaanya diserahkan kepada pihak lain. Menurut Latupono (2011) *outsourcing* diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan

penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan pada definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak. Dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia (pasal 64 Undang undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan), *outsourcing* diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa tenaga kerja.

Mempekerjakan karyawan dalam status ikatan kerja (*outsourcing*) sekarang ini menjadi pertimbangan yang strategis bagi pemilik atau pemimpin perusahaan baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan milik swasta dan keputusan mempekerjakan karyawan dengan status ikatan kerja (*outsourcing*) atau karyawan tetap menjadi salah satu kebijakan strategis bagi sebuah organisasi. Banyak perusahaan *outsourcing* yakni perusahaan yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja aktif menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan (Gunarto, 2006).

Numberi dan Setiawan (2013) mengatakan bahwa pada masa kini kondisi *outsourcing* secara modern di Indonesia menunjukkan perkembangan yang baik, walaupun masih dalam tahap permulaan. Tendensi perusahaan di Indonesia menggunakan tenaga kerja *outsourcing* semakin meningkat. Peningkatan drastis kebijakan *outsourcing* di Indonesia pada saat terjadinya krisis ekonomi dan moneter di Indonesia

mendorong berbagai perusahaan untuk menggunakan tenaga kerja *outsourcing* dan cenderung mengurangi tenaga kerja *insourcing*.

Hasil wawancara dengan salah satu karyawan perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing*, bahwa beberapa masalah yang ditemukan adalah berasal dari kinerja karyawan *outsourcing*. Masalah yang ditemukan adalah kinerja yang kurang baik, contoh lapangan adalah ketidaktepatan waktu hadir dan absen pegawai (hasil wawancara tanggal 11 Juli 2015).

Menurut Simamora (1999, dalam Mangkunegara 2005) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu (a) faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang, dan demografi. (b) faktor psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi. (c) faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Berdasarkan ketiga faktor di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah salah satunya *personality* yang terdapat didalam faktor psikologis. Menurut Luthans (2005) mendefinisikan bahwa kepribadian berarti bagaimana orang mempengaruhi orang lain, memahami dan memandang dirinya sendiri.

Sedarmayanti (2004) mengemukakan bahwa kepribadian adalah berasal dari kata *personality*, yang berasal dari kata *persona*, yang berarti kedok atau topeng. Kedok atau topeng, yaitu tutup muka yang sering dipakai oleh pemain panggung, yang maksudnya untuk menggambarkan

perilaku, watak, atau pribadi seseorang. Hal itu dilakukan oleh karena terdapat ciri khas yang hanya dimiliki oleh seseorang tersebut, baik dalam arti kepribadian yang baik, ataupun yang buruk. Sedarmayanti (2004) juga mengatakan bahwa kepribadian meliputi berbagai unsur, baik jasmani maupun rohani yang merupakan usaha seseorang dalam merealisasikan diri sebagai manusia seutuhnya yang tercermin dalam tingkah laku.

Berdasarkan pendapat dari Baron dan Jerald (2000, dalam Widhiastuti 2014) bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penting yang menunjang keberhasilan kinerja.

Hasil wawancara dengan salah satu karyawan perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing*, mengatakan bahwa terdapat beberapa karyawan *outsourcing*nya yang mempunyai kinerja yang apabila diberikan perintah oleh atasannya, karyawan tersebut akan menunda mengerjakannya. Perusahaan yang menggunakan jasa pekerja *outsourcing* akan melaporkan kinerja karyawan *outsourcing* yang berkinerja tidak baik kepada perusahaan penyalur tenaga *outsourcing*, yang kemudian akan diproses perusahaan penyalur tenaga tersebut (hasil wawancara tanggal 11 Juli 2015).

Terdapat beberapa karakter kepribadian yang dapat digunakan untuk menggambarkan perilaku atau karakter suatu individu. Berbagai alat ukur kepribadian telah banyak dikembangkan dengan bermacam-macam pendekatan. Salah satu model yang lazim dipakai untuk menjelaskan sifat atau karakter atau bagian dari dimensi kepribadian seseorang adalah *The*

Big Five Personality. Model ini merupakan pendekatan dalam psikologi kepribadian yang mengelompokkan *trait* kepribadian dengan analisis faktor. Tokoh pelopornya adalah Allport dan Cattell. Dalam model ini, kepribadian dilihat dari lima *traits*, yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism* atau *emotional stability*, dan *openness to experiences* (Costa and McCrae, 1992).

Big five personality terdiri dari lima tipe atau faktor. Terdapat beberapa istilah untuk menjelaskan kelima faktor tersebut. Namun, di sini kita akan menyebutnya dengan istilah-istilah berikut: (*Neuroticism (N)*), (*Extraversion (E)*), (*Openness to new experience (O)*), (*Agreeableness (A)*), dan (*Conscientiousness (C)*). Untuk lebih mudah mengingatnya, istilah-istilah tersebut di atas disingkat menjadi OCEAN (Pervin, 2005).

Menurut penelitian Salgado (1997, dalam Widhiastuti 2014) bahwa faktor ketelitian (*conscientiousness*) diasosiasikan dengan tingkatan yang tinggi pada kinerja hubungannya dengan kelompok jabatan dan seluruh pengukuran kinerja. Pada penelitian tersebut terdapat kemungkinan setiap individu dengan tingkat ketelitian (*conscientiousness*) yang tinggi akan jarang melakukan absen dari pekerjaannya dibanding dengan yang rendah tingkat ketelitiannya.

Menurut penelitian Widhiastuti (2014) hasil analisis terhadap *agreeableness* atau kesepakatan berpengaruh terhadap kreativitas. Hasil ini dikuatkan dengan penelitian Berry (2007) bahwa unsur interpersonal individu termasuk kepribadian, berhubungan dengan pekerjaan dan

organisasi tempat individu bekerja. Kreativitas menjadi salah satu syarat keberhasilan kerja. Walaupun Berry (2007) tidak membahas secara khusus tentang *Big Five Personality*, namun secara umum unsur yang terpecah dalam facet *agreeableness* antara lain dengan tulus melayani, ikhlas, dan dengan ikhlas menjalani tugas merupakan aspek kepribadian.

Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dilakukan seorang individu dalam sebuah organisasi sesuai dengan peraturan dan tugas masing-masing untuk mencapai tugas yang maksimal. Prawirosentono (2008) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kepribadian merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja sesuai dengan beberapa contoh penelitian diatas. Menurut Simamora (1995, dalam Mangkunegara 2005) kepribadian merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja yang terdapat dalam faktor psikologis.

Penelitian lainnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Wayan (2015) dengan judul “Pengaruh *The Big Five Personality* dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan di Karma Jimbaran Villa. Hasil analisis menyatakan bahwa *The Big Five Personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain adalah yang dilakukan oleh Indarti, Hendriani, dan Mahda (2014) dengan judul “Pengaruh Faktor Kepribadian pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru”. Kepribadian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini indikator ketelitian (*conscientiousness*) dan wawasan yang luas (*openness to experience*) dinilai rendah, hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Purnomo (2010) dengan judul Pengaruh Kepribadian, *Self Efficacy*, dan *Locus of Control* terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil dan Menengah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* merupakan sebagai faktor penentu penting bagi keberhasilan seseorang mendukung teori dan hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa karakter *neuroticism* (emosi yang tidak stabil) berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy*. Selain itu, hasilnya adalah menunjukkan bahwa kinerja UMKM tidak hanya ditentukan oleh *self efficacy* tapi juga ditentukan oleh salah satu kepribadian individu yaitu *agreeableness*. Kepribadian individu yang lain seperti *openness to experience*, *conscientiousness*, dan *extraversion*

serta locus of control tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM.

Penelitian lain adalah yang dilakukan oleh Iskandar dan Zulkarnain (2013) dengan judul Penyesalan Pasca Pembelian Ditinjau dari *Big Five Personality*. Hasilnya adalah berdasarkan analisis dalam penelitian tersebut, ada empat dimensi dari *big five personality* sebagai prediktor terhadap penyesalan pasca pembelian. Keempat dimensi tersebut adalah *neuroticism, extraversion, conscientiousness, dan openness to experience*. Ini berarti terdapat hubungan diantara keempat kepribadian tersebut terhadap penyesalan pasca pembelian.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas, terdapat kesamaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti adalah kesamaan variabel kinerja yang akan dinilai. Untuk perbedaan dengan penelitian terdahulu, dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dapat dilihat dari jumlah subjek, karakteristik subjek (karyawan *outsourcing*) dan tempat penelitian. Sedangkan variabel yang digunakan oleh penulis yaitu faktor kepribadian *extraversion* (x_1), faktor kepribadian *agreeableness* (x_2), faktor kepribadian *conscientiousness* (x_3), faktor kepribadian *neuroticism* (x_4), faktor kepribadian *openness to experience* (x_5), dan Kinerja (y).