

(2005) merumuskan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2006) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Byar dan Rue (1984, dalam Sutrisno 2007) mengartikan prestasi atau kinerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2007) menyatakan prestasi atau kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dapat dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut Samsudin (2005) menyatakan prestasi kerja atau kinerja adalah penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi.

Menurut Steers (2005, dalam Sutrisno 2007) umumnya orang percaya bahwa kinerja atau prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja, kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peranan seorang pekerja, dan tingkat motivasi kerja.

Menurut Mathins dan Jackson (2006) kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai

berikut kuantitas dari hasil, kualitas dai hasil, ketepatan waktu dari hasil, dan kemampuan bekerja sama. Selain beberapa pendapat diatas, menurut Donelly, Gibson, dan Ivancevich (2001, dalam Rivai 2005) menyatakan bahwa kinerja merujuk kepada keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja dapat dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Dari berbagai definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai karyawan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut oleh organisasi.

Untuk penilaian kinerja karyawan, Menurut Dipboye (1994) menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan lebih objektif dinilai oleh lima bagian yaitu atasan, bawahan, diri sendiri, teman sejawat, dan *customer*.

2. Faktor-faktor kinerja karyawan

Menurut Simamora (1995, 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*.

Selain itu, berbeda dengan Timple (1992, dalam Mangkunegara 2005) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaikinya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan, atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Selain beberapa faktor di atas, yang mempengaruhi kinerja individu, Menurut Gibson (1996, dalam Indarti 2014) mengelompokkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu; variabel individu, variabel psikologi, dan variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan, ketrampilan, latar belakang, dan demografis. Variabel psikologi terdiri dari kepribadian, persepsi, motivasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel organisasi meliputi kepemimpinan, imbalan, lingkungan, dan budaya organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain adalah faktor kepribadian. Hal ini sesuai dengan pendapat Baron dan Jerald (2000, dalam Widhiastuti 2014) bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penting yang menunjang keberhasilan kinerja.

3. Dimensi-dimensi kinerja karyawan

Mangkunegara (2005) yang dimaksud dimensi kinerja adalah ukuran-ukuran-ukuran dan penilaian dari perilaku yang aktual di tempat bekerja, dimana kinerja meliputi: (1) kualitas yang dihasilkan, (2) kuantitas yang dihasilkan, (3) ketepatan waktu (waktu kerja), (4) kerja sama.

Maier (1965, dalam Sutarto 2010) mengatakan bahwa secara umum kriteria alat ukur prestasi kerja mempunyai beberapa aspek, yaitu kuantitas dan kualitas, waktu yang digunakan, jabatan yang diampunya, absensi, keamanan, dan keselamatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Menurut Handerson (1984, dalam Wirawan 2009) dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang terjadi di tempat kerja yang konduktif terhadap pengukuran. Dimensi kinerja menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas di tempat kerja. Sementara itu, tanggung jawab dan kewajiban menyediakan suatu deskripsi depersonalisasi. Menurut Wirawan (2009) dimensi

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.

Kepribadian menurut Allport (1961 Barrick & Ryan 2003) didefinisikan sebagai suatu organisasi yang dinamik dalam diri individu yang merupakan satu kesatuan yang tidak dapat terpisahkan dan hal tersebut menentukan penyesuaian diri individu secara unik terhadap lingkungan. Definisi ini menekankan pada atribut eksternal seperti peran individu dalam lingkungan sosial, penampilan individu, dan reaksi individu terhadap orang lain. Feist & Feist (1998) mendefinisikan kepribadian sebagai sebuah pola yang relatif menetap, *trait*, disposisi atau karakteristik didalam individu yang memberikan beberapa ukuran yang konsisten tentang perilaku.

Menurut Larsen & Buss (2002) kepribadian merupakan sekumpulan sifat psikologis dan mekanisme didalam individu yang diorganisasikan, relatif bertahan yang mempengaruhi interaksi dan adaptasi individu didalam lingkungan (meliputi lingkungan intrafisik, fisik, dan lingkungan sosial). Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepribadian menurut peneliti adalah sebuah karakteristik didalam diri individu yang relatif menetap, bertahan, yang mempengaruhi penyesuaian diri individu terhadap lingkungan.

Sedarmayanti (2004), pribadi manusia masih akan dapat berubah, dengan demikian berarti bahwa pribadi manusia mudah atau dapat dipengaruhi oleh sesuatu. Apabila demikian, maka perlu ada usaha untuk mendidik pribadi, membentuk pribadi, membentuk watak atau mendidik watak. Hal tersebut berarti berusaha untuk memperbaiki kehidupan yang nampak kurang baik, untuk diupayakan menjadi baik. Sejak dahulu sudah diketahui bahwa pribadi setiap manusia itu tumbuh atas dua kekuatan, yaitu :

1. Kekuatan dari dalam, yang sering juga disebut kemampuan dasar.

Yang termasuk faktor dalam atau faktor pembawaan adalah segala sesuatu yang telah dibawa sejak lahir, baik yang bersifat kejiwaan, maupun yang bersifat ketubuhan.

Namun, di sini peneliti 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).

Lebih jelasnya, kelima faktor di atas dipaparkan pada tabel yang didapat dari hasil penelitian Costa dan McCrae (1992). *Neuroticism* berlawanan dengan *Emotional stability* yang mencakup perasaan-perasaan negatif, seperti kecemasan, kesedihan, mudah marah, dan tegang. *Openness to Experience* menjelaskan keluasan, kedalaman, dan kompleksitas dari aspek mental dan pengalaman hidup. *Extraversion* dan *Agreeableness* merangkum sifat-sifat interpersonal, yaitu apa yang dilakukan seseorang dengan dan kepada orang lain. Yang terakhir *Conscientiousness* menjelaskan perilaku pencapaian tujuan dan kemampuan mengendalikan dorongan yang diperlukan dalam kehidupan sosial (Pervin, 2005).

3. Dimensi Kepribadian Big Five

Menurut Costa & McCrae (1992 dalam Pervin 2005), setiap dimensi dari *Big Five* terdiri dari 6 (enam) faset atau subfaktor :

1. *Extraversion* terdiri dari : (1) *Gregariousness* (suka berkumpul), (2) *Activity level* (level aktivitas), (3) *Assertiveness* (asertif), (4) *Excitement Seeking* (mencari kesenangan), (5) *Positive Emotions* (emosi yang positif), (6) *Warmth* (kehangatan).
2. *Agreeableness* terdiri dari : (1) *Straightfowardness* (berterus terang), (2) *Trust* (kepercayaan), (3) *Altruism* (mendahulukan kepentingan orang lain), (4) *Modesty* (rendah hati), (5) *Tendermindedness* (berhati lembut), (6) *Compliance* (kerelaan).
3. *Conscientiousness* terdiri dari : (1) *Self-discipline* (disiplin), (2) *Dutifulness* (patuh), (3) *Competence* (kompetensi), (4) *Order* (teratur), (5) *Deliberation* (pertimbangan), (6) *Achievement striving* (pencapaian prestasi).
4. *Neuroticism* terdiri dari : (1) *Anxiety* (kecemasan), (2) *Self-consciousness* (kesadaran diri), (3) *Depression* (depresi), (4) *Vulnerability* (mudah tersinggung), (5)

signifikan terhadap kinerja kontekstual. Secara umum, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepribadian dengan beberapa dimensinya menentukan keberhasilan seseorang dalam kesuksesan karir, kinerja yang baik, pencapaian prestasi dan perilaku yang positif.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan James dan Simmons (2007, dalam Indarti 2014), bahwa terdapat hubungan antara kepribadian, lingkungan dan kinerja pegawai. Dimana pada penelitian tersebut dimensi kepribadian menyenangkan (*agreeableness*), wawasan ekstra (*extraversion*) dan ketelitian (*conscientiousness*) berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja yang berorientasi hasil.

Penelitian yang dilakukan oleh Askarian (2013) menjelaskan bahwa keterkaitan antara kepribadian *big five personality* dengan kinerja. Hasil penelitian Askarian menemukan bahwa kelima faktor *big five personality* berpengaruh terhadap kinerja.

Selain beberapa penelitian diatas, penelitian lain yang dilakukan oleh Klang (2012) menyebutkan bahwa faktor kepribadian *neuroticism* berhubungan secara negatif dengan kinerja, karena tipe kepribadian *neuroticism* merupakan kepribadian yang pemalu, pemarah, merasa tidak aman, depresi, orang yang rentan, dan cemas. Faktor kepribadian *extraversion*

juga berhubungan secara positif dengan kinerja, karena tipe kepribadian ini merupakan kepribadian mudah bergaul, aktif, *talkative*, *person-oriented*, optimis, menyenangkan, kasih sayang, bersahabat. Selain itu, dalam penelitian ini faktor kepribadian *openness to experience* berhubungan secara positif dengan kinerja, karena tipe kepribadian ini mempunyai sifat yang gemar berkhayal, menyukai keindahan, perasaan, tindakan, ide, dan nilai-nilai. Tipe kepribadian *agreeableness* mempunyai hubungan yang negatif, karena tipe kepribadian ini merupakan orang yang cenderung suka membantu orang lain, percaya, rendah hati, berhati lembut, dan kerelaan. Kepribadian lain yaitu kepribadian *conscientiousness* yang berhubungan positif dengan kinerja, karena tipe kepribadian ini cenderung orang yang disiplin, patuh, teratur, kompetensi, pertimbangan, dan pencapaian prestasi.

Penelitian lain dilakukan oleh Awadh dan Ismail (2012), menyatakan bahwa *extraversion* berhubungan positif dengan kinerja, karena kepribadian ini cenderung pribadi yang ekspresif, suka beradaptasi diluar, ramah tamah, banyak teman, cerewet, percaya diri, dan orang yang bertekad. Kepribadian *openness to experience* berhubungan secara positif dengan kinerja, karena kepribadian ini cenderung pribadi yang kreatif, ingin tahu, terbuka, intelektual dalam hal memiliki untuk keragaman, peka, dan artistik. Kepribadian lainnya yaitu *conscientiousness* berhubungan positif

dengan kinerja karena kepribadian ini cenderung rajin, penuh perhatian, waspada, sistematis dan tanggung jawab. Kepribadian lain yaitu kepribadian *agreeableness* yang berhubungan positif dengan kinerja, karena kepribadian ini cenderung mengorbankan diri, suka membantu orang lain, lemah lembut, fleksibel dan penyayang. Kepribadian *neuroticism* berhubungan negatif dengan kinerja, karena kepribadian ini cenderung pribadi yang mudah kesal, tertekan, murung, tidak ramah, gugup, pemalu, tidak menentu, ragu-ragu, dan takut.

D. Landasan Teoritis

Menurut Gibson (1996, dalam Indarti 2014) dari beberapa pendapat para ahli diketahui bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah variabel psikologi, yaitu kepribadian . Menurut Indarti (2014) secara umum, manusia mengartikan kepribadian dalam berbagai versi, namun dapat dikelompokkan kedalam dua pendekatan. Pertama, kepribadian seseorang dinilai berdasarkan kemampuannya memperoleh reaksi-reaksi positif dari berbagai orang dalam berbagai keadaan. Kedua memandang kepribadian seseorang sebagai kesan yang paling terlihat yang ditunjukkan seseorang terhadap orang lain.

Pendapat ahli diatas, diperkuat dengan penelitian James dan Simmons (2007 dalam Indarti 2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepribadian, lingkungan dan kinerja pegawai.

Dimana pada penelitian tersebut dimensi kepribadian menyenangkan (*agreeableness*), wawasan ekstra (*extraversion*), dan ketelitian (*conscientiousness*) berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja yang berorientasi hasil.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Klang (2012) menyebutkan bahwa faktor kepribadian *neuroticism* berhubungan secara negatif dengan kinerja, karena tipe kepribadian *neuroticism* merupakan kepribadian yang pemalu, pemarah, merasa tidak aman, depresi, orang yang rentan, dan cemas. Faktor kepribadian *extraversion* juga berhubungan secara positif dengan kinerja, karena tipe kepribadian ini merupakan kepribadian mudah bergaul, aktif, *talkative*, *person-oriented*, optimis, menyenangkan, kasih sayang, bersahabat. Selain itu, dalam penelitian ini faktor kepribadian *openness to experience* berhubungan secara positif dengan kinerja, karena tipe kepribadian ini mempunyai sifat yang gemar berkhayal, menyukai keindahan, perasaan, tindakan, ide, dan nilai-nilai. Tipe kepribadian *agreeableness* mempunyai hubungan yang negatif, karena tipe kepribadian ini merupakan orang yang cenderung suka membantu orang lain, percaya, rendah hati, berhati lembut, dan kerelaan. Kepribadian lain yaitu kepribadian *conscientiousness* yang berhubungan positif dengan kinerja, karena tipe kepribadian ini cenderung orang yang disiplin, patuh, teratur, kompetensi, pertimbangan, dan pencapaian prestasi.

Penelitian lain dilakukan oleh Awadh dan Ismail (2012), menyatakan bahwa *extraversion* berhubungan positif dengan kinerja, karena kepribadian ini cenderung pribadi yang ekspresif, suka beradaptasi diluar, ramah tamah, banyak teman, cerewet, percaya diri, dan orang yang bertekad. Kepribadian *opennes to experience* berhubungan secara positif dengan kinerja, karena kepribadian ini cenderung pribadi yang kreatif, ingin tahu, terbuka, intelektual dalam hal memiliki untuk keragaman, peka, dan artistik. Kepribadian lainnya yaitu *conscientiousness* berhubungan positif dengan kinerja karena kepribadian ini cenderung rajin, penuh perhatian, waspada, sistematis dan tanggung jawab. Kepribadian lain yaitu kepribadian *agreeableness* yang berhubungan positif dengan kinerja, karena kepribadian ini cenderung mengorbankan diri, suka membantu orang lain, lemah lembut, fleksibel dan penyayang. Kepribadian *neuroticism* berhubungan negatif dengan kinerja, karena kepribadian ini cenderung pribadi yang mudah kesal, tertekan, murung, tidak ramah, gugup, pemalu, tidak menentu, ragu-ragu, dan takut.

Berdasarkan pada teori psikologi individu Allport (1981, dalam Hall & Lindzey 2006) dijelaskan bahwa kepribadian adalah sesuatu dan berbuat sesuatu, kepribadian adalah apa yang terletak di balik perbuatan-perbuatan khusus dan di dalam individu.

Menurut Allport (1933, dalam Hall & Lindzey 2006) Ada tingkat-tingkat kesatuan dalam tingkah laku kesatuan dalam kehidupan mental dan dalam kepribadian. Sebagai pribadi yang matang, individu juga harus mampu menjalin hubungan yang hangat dengan orang-orang lain, baik dalam bentuk-bentuk hubungan yang mendalam maupun tidak mendalam, memiliki rasa dasar aman, dan menerima diri sendiri. Ia harus memiliki orientasi yang realistis baik terhadap dirinya sendiri (*self-objectification*) maupun terhadap kenyataan luar. Dalam permasalahan penelitian ini akan menekankan pada hubungan kepribadian *big five personality* dengan kinerja karyawan, kinerja dalam penelitian ini ditekankan pada hasil dari pekerjaan seorang karyawan. Peneliti menggolongkan subjek penelitian kedalam kategori kepribadian, yang selanjutnya peneliti akan menilai kinerja karyawan tersebut, dan dihubungkan tipe kepribadian yang mana yang menunjukkan kinerja tinggi.

Berdasarkan uraian diatas dan sekaligus untuk mempermudah dalam pemahaman, maka perlu dijelaskan dalam sebuah kerangka seperti ini :

