

Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Yayat Suharyat¹, Alvianus Kristian Sumual², Nunik Yudaningsih³, Dr.Aaltje Sofietje Pangemanan, MM⁴, Puput Wulandari⁵

¹ Universitas Islam "45" Bekasi dan yayat_suharyat@unismabekasi.ac.id

² Universitas Trinita Manado dan alviansumual@gmail.com

³ Universitas Wiralodra Indramayu dan nunik.yudaningsih@unwir.ac.id

⁴ Universitas Negeri Manado dan aaltje_pangemanan@unima.ac.id

⁵ Universitas Darunnajah dan mbamput201@gmail.com

Article Info

Article history:

Received Januari 2023

Revised Januari 2023

Accepted Januari 2023

Kata Kunci:

Kepribadian, Pekerjaan dan Karyawan

Keywords:

Personality, Job and Employees

ABSTRAK

Kepribadian seseorang berpengaruh terhadap kinerja yang dimiliki, dengan penempatan yang sesuai dengan bakat dan potensi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang berbakat merupakan aset bagi organisasi dalam rangka memenangkan persaingan. Persaingan dalam organisasi biasanya berupa ide-ide baru, layanan yang cepat, dan keputusan-keputusan yang akurat. Untuk mendukung hal tersebut maka diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai dan pelayanan yang memuaskan. Untuk mendukung pelayanan tersebut diperlukan karyawan yang memiliki kepribadian dan motivasi yang dicerminkan melalui sikap. Perusahaan dalam menjalankan kegiatannya terus didukung oleh sumber daya manusia yaitu karyawan-karyawan yang berprestasi dengan sikap dan sifat membangun, mempunyai daya tanggap tinggi dan kreatif. Demikian pula di bidang kepribadian pekerjaan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pekerjaan. Ini berhubungan dengan faktor kepribadian yang juga turut menentukan kesesuaian pekerjaan seseorang. Ada beberapa jenis pekerjaan yang sesuai dengan jenis orientasi kepribadiannya.

ABSTRACT

A person's personality affects their performance, with appropriate placement of talents and potential to increase work productivity. Employees who stand alone are organizational organizations in the framework of competition. Competition in organizations is usually in the form of new ideas, fast service, and accurate decisions. To support this, adequate Human Resources (HR) and satisfying services are needed. To support these services, employees who have a personality and motivation that reflect attitudes are needed. The company in carrying out its activities is supported by human resources, namely employees who excel with a constructive attitude and character, have high responsiveness and are creative.. This is related to personality factors which also determine the suitability of a person's job. There are several types of work according to the type of personality.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Name: Dr. Yayat Suharya

Institution: Universitas Islam "45" Bekasi

Email: yayat_suharyat@unismabekasi.ac.id

1. PENDAHULUAN

Apakah karakter atau kepribadian seseorang berpengaruh terhadap kinerja yang bersangkutan? Jawabannya ya. Tapi sejauh mana, itu tergantung dari kemampuan yang bersangkutan untuk mengenali, mengoptimalkan dan mengendalikannya. Suatu keberhasilan atau prestasi sangat bergantung dari individu yang bersangkutan. Kepribadian yang baik sangat mendukung untuk pencapaian hasil yang baik, misalnya kedisiplinan, ketekunan, ketelitian, dan semangat yang tinggi. Dalam dunia kerja, bakat dan minat sangat diperlukan. Namun, tidak lepas dari itu, kepribadian juga turut berperan dalam mensukseskan pekerjaan. Hal ini dikarenakan faktor kepribadian juga turut menentukan kecenderungan seseorang sesuai atau tidak pada jenis pekerjaan tertentu

Memiliki pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kepribadian adalah impian semua orang. Memang tidak gampang untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian. Memiliki pekerjaan dibidang yang sesuai dengan kepribadian pada umumnya akan lebih sukses dalam menjalani karir, sebab pekerjaan yang dijalani tidak terasa menjadi beban namun hal yang menyenangkan untuk dikerjakan. Bahwa minat adalah ketertarikan seseorang terhadap suatu pekerjaan atau pilihan pekerjaan dan merupakan suatu pernyataan kepribadiannya. Kesesuaian itulah yang membuat seseorang bisa mencintai pekerjaannya dan bahagia menjalaninya, sehingga lebih bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dimiliki. Ada beberapa macam pekerjaan yang sesuai dengan tipe-tipe orientasi kepribadian seseorang. Kita dapat mencocokkan, apakah kepribadian kita sudah sesuai dengan pekerjaan yang akan kita geluti saat ini atau tidak.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *metode literatur review*. Metode *literatur review* adalah cara yang dipakai untuk mengumpulkan data atau sumber yang berhubungan pada sebuah topik tertentu yang bisa didapat dari berbagai sumber seperti jurnal, buku, internet, dan pustaka lain. Jurnal yang digunakan dalam *literatur review* didapatkan melalui data base penyedia jurnal Indonesia melalui Google scholar. Penulis membuka website [www.google scholar.com](http://www.google.com/scholar). Kemudian Penulis menuliskan kata kunci “Kepribadian dan Pekerjaan” dan pencarian dengan kata kunci yang lain yang berhubungan dengan penelitian ini. Dari banyaknya temuan yang diperoleh hanya 5 jurnal yang termasuk dalam penelitian ini. Penulis mengambil 5 jurnal dari hasil temuan tersebut untuk dijadikan sebagai sumber yang berhubungan pada topik atau penelitian yang akan dibahas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Tabulasi Pengaruh Kepribadian Terhadap Pekerjaan:

	<ul style="list-style-type: none"> - Kepribadian seseorang berpengaruh terhadap kinerja yang dimiliki, dengan penempatan yang sesuai dengan bakat dan potensi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. - Dalam dunia kerja penempatan pekerjaan yang sesuai dengan
--	--

Pengaruh Kepribadian Terhadap Pekerjaan	kepribadian seseorang merupakan hal yang sangat penting karena kepribadian akan menentukan potensi seseorang dalam bidang kerja tertentu. Kepribadian yang tepat akan mendukung tercapainya hasil yang baik seperti kedisiplinan, ketelitian dan semangat juang yang tinggi.
	- Memiliki pekerjaan dibidang yang sesuai dengan kepribadian pada umumnya akan lebih sukses dalam menjalani karir, sebab pekerjaan yang dijalani tidak terasa menjadi beban namun hal yang menyenangkan untuk dikerjakan.
	- Sebaliknya Jika tidak ada kesesuaian maka individu cenderung tidak mempunyai semangat juang yang tinggi, tidak disiplin, pekerjaan yang dijalani terasa berat, sulit untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dimiliki/dijalani.

Untuk melakukan penyeleksian karyawan, pada umumnya perusahaan akan melakukan serangkaian tes seperti tes akademik dan psikologi. Untuk tes psikologi, perusahaan biasanya bekerja sama dengan ahli psikologi. Jika Tes kepribadian dilakukan secara konvensional di mana peserta test mengisi kuesioner yang telah disiapkan kemudian data diolah secara manual akan membutuhkan waktu yang lama mengingat banyaknya peserta tes dan adanya kesalahan pengolahan data yang disebabkan oleh kurangnya ketelitian (human error). Perkembangan teknologi informasi dapat diterapkan dalam bidang psikologi dengan membuat sebuah aplikasi tes kepribadian berbasis web untuk memudahkan dalam melakukan test kepribadian seseorang sehingga waktu yang dibutuhkan akan lebih efektif dan efisien, di antaranya seperti alat yang sering digunakan yaitu:

Tabel 2. Tabulasi Kepribadian Berbasis Web

Tes kepribadian berbasis web	MBTI (Myers- Briggs Type Indicator)
	Extrovert (E) vs. Introvert (I)
	Sensing (S) vs. Intuition (N)
	Thinking (T) vs. Feeling (F)
	Judging (J) vs. Perceiving (P)
	16 Personality Factors (16 PF)

Tes kepribadian berbasis web	1. A + (affectothymia) A - (sizothymia)
	2. B+(high intelligence) B - (low intelligence)
	3. C + (higherego strength) C - (emotional constantibility)
	4. E + (dominance / ascendance) E - (submissiveness)
	5. F + (surgency) F - (desurgency)
	6. G + (superego strength character) G - (low superego strength)
	7. H + (parmia) H - (threctia)
	8. I + (premsia) I - (harria)
	9. L + (protesion). L - (alaxia)
	10. M + (autia) M - (praxernia)
	11. N + (shrewdness) N - (naivete)
	12. O + (proneness) O - (adequacy):
	13. Q1 + (radicalism) Q1 - (conservatism of temperament)
	14. Q2 + (self sufficiency) Q2 (dependency)
	15. Q3 + (high strength of self- sentiment) Q3 - (Low Self-Sentiment Integration)
	16. Q4 + (high ergic tension) Q4- (low ergic tension)

Aplikasi Tes Kepribadian berbasis web ini dapat digunakan untuk mengukur kepribadian seseorang dalam menentukan jenis pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian seseorang, aplikasi tes kepribadian berbasis web ini tidak sepenuhnya dapat menggantikan tenaga seorang ahli psikologi tapi dapat membantu tim psikolog dalam mempercepat proses *scoring* peserta tes sehingga waktu yang dibutuhkan akan lebih cepat dan efektif dan aplikasi tes kepribadian berbasis web ini juga dapat menghindari kesalahan pemeriksaan hasil tes yang disebabkan oleh human eror.

4. PEMBAHASAN

1. Kepribadian

Definisi kepribadian yang paling sering digunakan adalah yang dikemukakan Gordon Allport lebih dari 60 tahun lalu. Menurut Allport kepribadian adalah “organisasi dinamika dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan penyesuaiannya yang unik terhadap lingkungannya”(S. P. Robbins, 2003). Berdasarkan ahli yang lain menyatakan kepribadian didefinisikan sebagai gabungan dari ciri fisik dan mental yang stabil yang memberi identitas pada individu. Ciri-ciri ini termasuk bagaimana penampilan, pikiran, tindakan, dan perasaan seseorang merupakan hasil dari pengaruh genetik dan lingkungan yang saling berinteraksi (Kreitner & Kinicki, 2005). Menurut (M. Robbins et al., 2008) kepribadian adalah keseluruhan cara di mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Menurut (M. Robbins et al., 2008) ada 5 dimensi kepribadian, yaitu:

- 1) *Extraversion*

- 2) *Agreeableness*
- 3) *Conscientiousness*
- 4) *Neuroticisme*
- 5) *Openness to experience.*

2. *Penentu Kepribadian*

Dalam riset kepribadian sebagai argumen awal menyatakan apakah suatu kepribadian individu merupakan hasil dari keturunan atau lingkungan. Apakah kepribadian sudah ditentukan sebelum lahir, atau merupakan hasil dari interaksi individu dengan lingkungannya, tampaknya merupakan hasil dari kedua pengaruh itu.

3. *Keturunan*

Merujuk kepada faktor-faktor itu yang ditentukan sejak lahir. Ukuran fisik, wajah yang menarik, jenis kelamin, temperamen, komposisi dan refleksi otot, level energi, dan *time biologis* adalah karakteristik yang umumnya dianggap entah sepenuhnya atau secara substansial dipengaruhi oleh siapa orang tua anda, artinya, susunan biologis, fisiologis dan psikologi inheren mereka. Pendekatan keturunan berpendapat bahwa penjelasan terakhir tentang kepribadian seseorang adalah struktur dari gen, yang berlokasi dalam kromosom.

4. *Lingkungan*

Di antara faktor-faktor yang memberikan tekanan pada formasi kepribadian kita adalah budaya (culture) di mana kita dibesarkan, kondisi awal kita, norma di tengah keluarga, teman dan kelompok sosial, dan pengaruh-pengaruh lain yang kita alami. Lingkungan di mana kita tampil memainkan satu peran penting dalam membentuk kepribadian kita.

5. *Situasi*

Mempengaruhi efek dari keturunan dan lingkungan kepribadian. Kepribadian seorang individu, walaupun umumnya stabil dan konsisten, justru berubah dalam situasi-situasi yang berbeda. Permintaan yang bervariasi dari situasi yang berbeda menimbulkan aspek yang berbeda dari kepribadian seseorang. Oleh sebab itu, hendaknya tidak melihat pada pola-pola kepribadian secara sendiri-sendiri.

6. *Kinerja*

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mathis & Jackson, 2010). Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier dalam (As'ad, 1991) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Porter menyatakan bahwa kinerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang. (Mangkunegara, 2009) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Senada dengan pernyataan (Suhendi & Anggara, 2010) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

7. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihilangkan adanya "*like and dislike*" dari penilai, agar obyektivitas penilaian dapat terjaga. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Saat sekarang ini dengan lingkungan bisnis yang bersifat dinamis penilaian kinerja merupakan suatu yang sangat berarti bagi organisasi.

Data atau informasi tentang kinerja karyawan terdiri dari dua kategori (Mathis & Jackson, 2010):

1. informasi berdasarkan ciri-ciri seperti kepribadian yang menyenangkan, inisiatif atau kreativitas dan mungkin sedikit pengamannya pada pekerjaan tertentu.
2. Informasi berdasarkan tingkah laku memfokuskan pada perilaku yang spesifik yang menghargai pada keberhasilan pekerjaan.

8. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson, et al (Mulyono, 2021), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

1. Variabel individual, terdiri dari: Kemampuan dan keterampilan, mental, fisik, latar belakang, keluarga, tingkat sosial, umur, asal usul, jenis kelamin.
2. Variabel organisasional, terdiri dari: Sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur; Desain pekerjaan.
3. Variabel psikologis, terdiri dari: Persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

9. Hubungan Kepribadian dan Kinerja Karyawan

Kepribadian adalah pengaturan dinamis yang tersembunyi dalam diri seseorang yang merupakan suatu sistem yang akan menciptakan susunan karakteristik tingkah laku, pikiran, dan perasaan seseorang. Kepribadian juga diartikan sebagai kombinasi dari keseimbangan karakteristik fisik dan mental yang memberikan identitas seseorang (Kreitner & Kinicki, 2005). Kepribadian merupakan kesatuan psiko fisik yang sifatnya unik dan dinamik yang di dalamnya terkandung kebiasaan-kebiasaan dan sikap-sikap yang sangat berguna dalam menghadapi dan menyesuaikan tuntutan hidup dan kehidupan seseorang. Kepribadian mewakili karakteristik seseorang yang dicatat untuk susunan yang tetap dari perasaan, pikiran dan tingkah laku. Kepribadian merupakan definisi yang sangat luas yang akan memusatkan ke dalam banyak aspek perbedaan seseorang. Pada waktu yang sama kepribadian menyarankan kepada kita untuk mengikuti susunan tetap dari tingkah laku dan kualitas yang tersembunyi pada seseorang.

Individu menggunakan konsep kepribadian didasarkan pada tiga alasan yaitu untuk menyampaikan rasa kemantapan dan kesinambungan antar manusia, untuk menyampaikan rasa bahwa apa yang dilakukan oleh seorang individu merupakan keaslian dari tingkah laku mereka, dan untuk menyampaikan rasa bahwa inti dari seorang individu dapat dilihat dalam kualitas yang sedikit menonjol. Kepribadian dinilai sebagai suatu barang dagangan yang dijual atau ditukar untuk keberhasilan. Perasaan kita akan penghargaan, penilaian, dan kebanggaan tergantung pada

bagaimana keberhasilan kita. Keberhasilan atau kegagalan tidak tergantung pada mengembangkan kapasitas-kapasitas produktif sampai pada tingkat yang sangat penuh, juga tidak pada integrasi, pengetahuan, atau keterampilan - ketrampilan, melainkan pada bagaimana baiknya kita memproyeksikan diri kita pada orang - orang lain.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang terjadi karena adanya perjanjian hubungan kerja, kinerja karyawan juga dipandang sebagai campuran dari kenyataan yang dihubungkan oleh suatu gagasan. Kinerja karyawan mewakili pengumpulan tingkah laku yang terjadi melebihi waktu, konteks dan orang. Kinerja karyawan juga menggambarkan standar atau dasar eksternal yaitu kumpulan khas oleh suatu perusahaan dan dinilai oleh manajer tenaga kerja (Kreitner & Kinicki, 2005). Seorang karyawan yang mempunyai sikap mendukung atau memihak terhadap suatu pekerjaan berarti mempunyai sikap yang terarah positif terhadap pekerjaan tersebut, sebaliknya seorang karyawan yang tidak memihak atau tidak mendukung suatu pekerjaan berarti mempunyai sikap yang terarah negatif terhadap pekerjaannya.

Pengukuran kepribadian dan kinerja karyawan akan dapat terlaksana dengan baik tidak terlepas dari kejujuran karyawan yang ditunjukkan dengan pelaporan diri oleh karyawan. Kejujuran dari pelaporan diri karyawan merupakan dasar dari pengukuran kepribadian dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Keterlibatan kerja menunjukkan seberapa jauh seseorang mampu mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap pekerjaan dan manfaat kerja. Seseorang yang terlibat dalam pekerjaan dipengaruhi oleh karakteristik personal, karakteristik situasional, dan hasil kerja. Karakteristik personal meliputi umur, pendidikan jenis kelamin dan lama kerja. Karakteristik situasional meliputi karakteristik pekerjaan dan organisasi, sedangkan hasil kerja menjelaskan tentang kepuasan kerja yang diperoleh selama bekerja.

Kinerja seorang karyawan dilihat dari pelaporan diri sehari-hari di tempat kerja. Pelaporan diri akan menghasilkan perkiraan yang benar dari keseluruhan kinerja dan menunjukkan bahwa seorang karyawan melibatkan diri dalam bekerja dan dapat dipercaya sebagai karyawan yang berkualitas. Dalam dunia kerja penempatan pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian seseorang merupakan hal yang sangat penting karena kepribadian akan menentukan potensi seseorang dalam bidang kerja tertentu. Kepribadian yang tepat akan mendukung tercapainya hasil yang baik seperti kedisiplinan, ketelitian dan semangat juang yang tinggi. Untuk melakukan penyeleksian karyawan, pada umumnya perusahaan akan melakukan serangkaian tes seperti tes akademik dan psikologi. Untuk tes psikologi, perusahaan biasanya bekerja sama dengan ahli psikologi. Jika Tes kepribadian dilakukan secara konvensional di mana peserta test mengisi kuesioner yang telah disiapkan kemudian data diolah secara manual akan membutuhkan waktu yang lama mengingat banyaknya peserta test dan adanya kesalahan pengolahan data yang disebabkan oleh kurangnya ketelitian (*human error*).

Perkembangan teknologi informasi dapat diterapkan dalam bidang psikologi dengan membuat sebuah aplikasi tes kepribadian berbasis web untuk memudahkan dalam melakukan tes kepribadian seseorang sehingga waktu yang dibutuhkan akan lebih efektif dan efisien. Dalam melakukan serangkaian tes kepribadian, seperti alat yang sering digunakan adalah MBTI. MBTI ini dapat digunakan pengguna untuk mengukur kepribadian, dan hasil yang diperoleh dari pengguna yang melakukan tes adalah jenis kepribadian, jenis pekerjaan yang cocok, dan partner kerja sesuai, beserta saran untuk pengembangan diri. Selain itu dapat digunakan sebagai media untuk konsultasi ke psikolog yang dikirimkan melalui pesan. Selain MBT ada juga 16 *Personality Factors* (16 PF).

Aplikasi tes kepribadian berbasis web dengan menggunakan metode 16 *Personality Factors* (16 PF) dibuat untuk menunjang kinerja tim psikologi dalam melakukan pengolahan data saat test kepribadian agar lebih efektif dan efisien, Aplikasi Tes Kepribadian berbasis web ini juga dapat menghindari kesalahan pemeriksaan hasil tes yang disebabkan oleh *human eror*.

MBTI (Myers-Briggs Type Indicator)

MBTI bersandar pada empat (4) dimensi utama yang saling berlawanan. Walaupun berlawanan sebetulnya kita memiliki semuanya, hanya saja lebih cenderung / nyaman pada salah satu arah tertentu. Seperti es krim dan coklat panas, mungkin kita mau dua-duanya tetapi cenderung lebih menyukai salah satunya. Masing-masing ada sisi positifnya tapi ada pula sisi negatifnya. Seperti itu pula dalam skala kecenderungan MBTI. Berikut empat skala kecenderungan MBTI :

- 1) **Extrovert (E) vs. Introvert (I)** Dimensi EI melihat orientasi energi kita ke dalam atau ke luar. Ekstrovert artinya tipe pribadi yang suka dunia luar. Mereka suka bergaul, menyenangi interaksi sosial, beraktivitas dengan orang lain, serta berfokus pada dunia luar dan *action oriented*. Mereka bagus dalam hal berurusan dengan orang dan hal operasional. Sebaliknya, tipe introvert adalah mereka yang suka dunia dalam (diri sendiri). Mereka senang menyendiri, merenung, membaca, menulis dan tidak begitu suka bergaul dengan banyak orang. Mereka mampu bekerja sendiri, penuh konsentrasi dan fokus. Mereka bagus dalam pengolahan data secara internal dan pekerjaan *back office*.
- 2) **Sensing (S) vs. Intuition (N)** Dimensi SN melihat bagaimana individu memproses data. Sensing memproses data dengan cara bersandar pada fakta yang konkrit, praktis, realistis dan melihat data apa adanya. Mereka menggunakan pedoman pengalaman dan data konkrit serta memilih cara-cara yang sudah terbukti. Mereka fokus pada masa kini (apa yang bisa diperbaiki sekarang). Mereka bagus dalam perencanaan teknis dan detail aplikatif. Sementara tipe *intuition* memproses data dengan melihat pola dan hubungan, pemikir abstrak, konseptual serta melihat berbagai kemungkinan yang bisa terjadi. Mereka berpedoman imajinasi, memilih cara unik, dan berfokus pada masa depan (apa yang mungkin dicapai di masa mendatang). Mereka inovatif, penuh inspirasi dan ide unik. Mereka bagus dalam penyusunan konsep, ide, dan visi jangka panjang.
- 3) **Thinking (T) vs. Feeling (F)** Dimensi ketiga melihat bagaimana orang mengambil keputusan. *Thinking* adalah mereka yang selalu menggunakan logika dan kekuatan analisa untuk mengambil keputusan. Mereka cenderung berorientasi pada tugas dan objektif. Terkesan kaku dan keras kepala. Mereka menerapkan prinsip dengan konsisten, Bagus dalam melakukan analisa dan menjaga prosedur/standar. Sementara *Feeling* adalah mereka yang melibatkan perasaan, empati serta nilai-nilai yang diyakini ketika hendak mengambil keputusan. Mereka berorientasi pada hubungan dan subjektif. Mereka akomodatif tapi sering terkesan memihak. Mereka empati dan menginginkan harmoni. Bagus dalam menjaga keharmonisan dan memelihara hubungan.
- 4) **Judging (J) vs. Perceiving (P)** Dimensi terakhir melihat derajat fleksibilitas seseorang. Judging di sini bukan berarti *judgemental* (menghakimi). Judging diartikan sebagai tipe orang yang selalu bertumpu pada rencana yang sistematis, serta senantiasa berpikir dan bertindak teratur (tidak melompat-lompat). Mereka tidak suka hal-hal mendadak dan di luar perencanaan. Mereka ingin merencanakan pekerjaan dan mengikuti rencana itu. Mereka bagus dalam penjadwalan, penetapan struktur, dan perencanaan step by step.

Sementara tipe *perceiving* adalah mereka yang bersikap fleksibel, spontan, adaptif, dan bertindak secara acak untuk melihat beragam peluang yang muncul. Perubahan mendadak tidak masalah dan ketidakpastian membuat mereka bergairah.

Tidak hanya mengenai kepribadian yang dibutuhkan untuk mendapatkan hasil dari tes psikologi MBTI ini. Penilaian juga diperlukan untuk mendapatkan hasil dari pengguna yang melakukan tes ini. Penilaian diambil dari antara Pernyataan A dan Pernyataan B yang telah dipilih pengguna dari masing-masing tema soal. Kemudian pernyataan yang dipilih memiliki nilai 1, dan pernyataan yang tidak dipilih memiliki nilai 0. Kemudian nilai dijumlah untuk masing - masing tema soal. Dari hasil penjumlahan, maka akan diperoleh nilai dari Pernyataan A dan Pernyataan B. Setelah nilai didapatkan, maka diambil satu (1) nilai yang tertinggi dari masing-masing tema soal dan nilai itu mewakili pernyataan A atau Pernyataan B. Hasil akhir, akan didapatkan empat (4) tipe.

16 Personality Factors (16 PF)

The sixteen personality factor questionnaire atau yang lebih dikenal dengan sebutan 16 PF diciptakan oleh Raymond B. Cattell. Faktor-faktor primer yang memberikan definisi yang paling dasar dari perbedaan kepribadian individu, yang lebih spesifik dan lebih kuat dalam memahami dan memprediksi kompleksitas perilaku Menurut Cattell dalam Hertati (2011) yaitu:

1. **A + (affectothymia)** : ramah tamah, tenang, lembut hati, tidak suka repot repot, ikut ambil bagian, dan ikut serta berpartisipasi. **A - (sizothymia)** : sikap yang hati-hati, pendiam, tidak ramah, suka menyendiri, objektif, tidak memihak, bersifat selalu mencela, kritis, sikap menyendiri, menjauhkan diri, menyiksa diri, bersikeras, kuat, dan gigih.
2. **B + (high intelligence)** : pandai dan inteligensi tinggi. **B - (low intelligence)** : bodoh dan inteligensi rendah.
3. **C + (higherego strenght)** : emosi mantap, matang, dan tenang. **C - (emotional constantibility)** : dipengaruhi oleh perasaan, emosi kurang mantap, mudah meledak, mudah berubah-ubah, dan ego yang rendah.
4. **E + (dominance / ascendance)** : ketegasan sikap, agresif, suka bersaing, keras hati, keras kepala, teguh pendirian, dan dominan. **E - (submissiveness)** : rendah hati, halus, mudah dituntun, patuh, peramah, baik hati, suka menolong, pasrah, dan bersikap menyerah.
5. **F + (surgency)** : tidak kenal susah, suka bersenang-senang, antusias, dan menggelora. **F - (desurgency)** : seadanya, sederhana, ekspresi tenang, pendiam, serius, dan tidak bergelora.
6. **G + (superego strength character)** : berhati-hati, bersungguh-sungguh, keras hati, tekun, bermoral, tenang, serius, dan superego yang kuat. **G - (low superego strenght)**: mengabaikan peraturan, dan superego lemah.
7. **H + (parmia)** : berani, suka bertualang, tidak malu-malu, tidak segan-segan, berani, dan hebat. **H - (threctia)** : pemalu, takut-takut, dan peka terhadap ancaman- ancaman.
8. **I + (premsia)** : lembut hati, mudah tersinggung (peka) dan tidak bisa berdiri sendiri (selalu melekat/bergantung pada seseorang). **I - (harria)** : keras hati, dan percaya diri.
9. **L + (protesion)** : berprasangka pada orang lain dan sukar untuk bertindak bodoh. **L - (alaxia)** : menaruh kepercayaan pada orang lain, dan menerima semua keadaan.
10. **M + (autia)** : imajinatif, hidup bebas, pelupa, dan suka melamun. **M - (praxernia)** sederhana, biasa, dan bersahaja.

11. **N + (shrewdness)**: lihai, cerdas, tajam, budi bahasa halus, tingkah laku halus, dan tidak canggung secara sosial. **N - (naivete)** : jujur, berterusterang, blakblakan, sederhana, bersahaja, rendah hati, ikhlas, secara sosial canggung dan kikuk.
12. **O + (proneness)** : merasa takut, khawatir, prihatin, gelisah, menyalahkan diri sendiri, merasa tidak aman, merasa cemas, selalu merasa memiliki kesukaran, dan kecenderungan merasa bersalah. **O - (adequacy)**: yakin akan diri, tenang, aman, puas dengan diri sendiri, cerah, jernih, tenang, dan tentram.
13. **Q1 + (radicalism)**: bereksperimen, suka mencoba hal-hal yang baru dan berpikir bebas. **Q1 - (conservatism of temperament)** : konservatif, kuno, menghormati ide-ide tradisional, temperamen yang konservatif/kuno.
14. **Q2 + (self sufficiency)** : kecukupan diri, merasa dirinya sudah cukup, banyak akal, dan lebih menyukai keputusan sendiri. **Q2 - (dependency)** : ketergantungan pada kelompok, suka menjadi anggota suatu perkumpulan tertentu, pengikut, dan ketaatan pada kelompok.
15. **Q3 + (high strength of self- sentiment)** : bisa mengendalikan diri, suka mengikuti keinginan penguasa, mengikuti aturan-aturan, dan mengikuti citra diri yang ideal. **Q3 (Low Self Sentiment Integration)** : lemah, mengikuti kepentingan-kepentingan sendiri, sembarangan, dan sembrono terhadap aturan-aturan sosial.
16. **Q4 + (high ergic tension)** : mudah tergerak, terlalu lelah (meregang), dan ketegangan emosi yang tinggi. **Q4- (low ergic tension)** : santai, tenang, lamban, penyabar, dan ketegangan emosi yang rendah. Dalam memilih satu dari tiga alternatif jawaban yang lebih menunjukkan pribadinya, subjek dapat menjawab dengan dipengaruhi oleh berbagai hal. Motivational distortion berguna untuk mengetahui sikap subjek dalam mengerjakan tes terlepas dari gangguan-gangguan lain.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dalam dunia kerja penempatan pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian seseorang merupakan hal yang sangat penting karena kepribadian akan menentukan potensi seseorang dalam bidang kerja tertentu. Kepribadian yang tepat akan mendukung tercapainya hasil yang baik seperti kedisiplinan, ketelitian dan semangat juang yang tinggi. Memiliki pekerjaan dibidang yang sesuai dengan kepribadian pada umumnya akan lebih sukses dalam menjalani karir, sebab pekerjaan yang dijalani tidak terasa menjadi beban namun hal yang menyenangkan untuk dikerjakan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang terjadi karena adanya perjanjian hubungan kerja, kinerja karyawan juga dipandang sebagai campuran dari kenyataan yang dihubungkan oleh suatu gagasan. Kinerja karyawan mewakili pengumpulan tingkah laku yang terjadi melebihi waktu, konteks dan orang. Kinerja karyawan juga menggambarkan standar atau dasar eksternal yaitu kumpulan khas oleh suatu perusahaan dan dinilai oleh manajer tenaga kerja. Pengukuran kepribadian dan kinerja karyawan akan dapat terlaksana dengan baik tidak terlepas dari kejujuran karyawan yang ditunjukkan dengan pelaporan diri oleh karyawan.

Perkembangan teknologi informasi dapat diterapkan dalam bidang psikologi dengan membuat sebuah aplikasi tes kepribadian berbasis web untuk memudahkan dalam melakukan test kepribadian seseorang sehingga waktu yang dibutuhkan akan lebih efektif dan efisien, diantaranya

seperti alat yang sering digunakan diantaranya yaitu MBTI dan 16 *Personality Factors* (16 PF) untuk mengetahui jenis kepribadian, jenis pekerjaan yang cocok, dan partner kerja yang sesuai, beserta saran untuk pengembangan diri. Aplikasi tes kepribadian berbasis web ini tidak sepenuhnya dapat menggantikan tenaga seorang ahli psikologi tapi dapat membantu tim psikolog dalam mempercepat proses *scoring* peserta tes sehingga waktu yang dibutuhkan akan lebih cepat dan efektif dan juga dapat menghindari kesalahan pemeriksaan hasil tes yang disebabkan oleh human eror.

Saran

Sebaiknya kita perlu mengetahui kepribadian kita terlebih dahulu agar nantinya bisa mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian kita, sehingga dengan kepribadian yang tepat akan mendukung tercapainya hasil yang baik. Dan untuk penggunaan aplikasi tes kepribadian berbasis web/Online menurut saya alangkah baiknya tetap perlu bertanya, dibantu ataupun didampingi oleh orang yang mengerti dan kompeten dalam masalah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (1991). Psikologi Industri: Seni Ilmu SDM. Yogyakarta: Liberti.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). Perilaku organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human resource management*. South-Western College.
- Mulyono, S. (2021). *Etika Bisnis Islam*. Alliv Renteng Mandiri.
- Robbins, M., Judge, A., Ambegia, E., Choi, C., Yaworski, E., Palmer, L., McClintock, K., & MacLachlan, I. (2008). Misinterpreting the therapeutic effects of small interfering RNA caused by immune stimulation. *Human Gene Therapy*, 19(10), 991–999.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*.
- Suhendi, H., & Anggara, S. (2010). Perilaku organisasi. Bandung: CV Pustaka Setia.