

**PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BERPENDIDIKAN TINGGI :
ANALISIS PADA PERUSAHAAN PETERNAKAN DI JAWA TENGAH DAN
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Ratna Widyasari
Suci Paramitasari Syahlani
Krishna Agung Santosa
**Laboratorium Agrobisnis, Bagian Sosial Ekonomi Peternakan
Fakultas Peternakan Universitas Gadjah Mada**

Abstract

The objective of this research is to identify the personality effect on job performance of high educational level staff in companies of livestock industry. Survey design was used in this study. Thirty respondents were selected by using purposive sampling method; those were the ones who worked in companies of livestock industry, had at least diploma degree and had working experience 3-15 years. Data was collected by individual interviews. Jackson Personality Index was used to measure personality variable and Workplace Behavior Questionnaire for perceptual measurement of job performance. Data was analyzed by using regression analysis. The result shows that regression coefficient was 0,64, R^2 33,40% and significance level was 0,014. This result indicates that personality affect positively and significantly in order to develop job performance. Therefore, personality aspect should be included in recruitment process of high educational level staff

Keywords : *personality, job performance, livestock and poultry industry*

1. PENDAHULUAN

Kepribadian merupakan faktor terbaik untuk digunakan memprediksi kinerja karyawan. Variabel ini dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja karyawan secara kontekstual meskipun tidak mendukung kinerja karyawan secara teknis (Kierstead, 1998). Hubungan antara kepribadian dengan kinerja seseorang dipengaruhi oleh keadaan dan kecenderungan individu untuk berperilaku berbeda dan menyimpang dari karakteristik sifat ketika berada diluar lingkungan kerja (Barrick dan Mount, 1993). Hubungan ini juga dipengaruhi oleh keanekaragaman karakter dan faktor lingkungan (Goffin and Rothstein, 1996).

Kepribadian seseorang dapat diukur dengan skala pengukuran kepribadian. Banyaknya skala pengukuran kepribadian yang ada tidak akan menyebabkan kerancuan karena masing-masing kepribadian mempunyai karakteristik tersendiri (Hartati, 1991). Karakteristik kepribadian ini digunakan untuk menunjukkan efektivitas kepemimpinan, kemampuan membangun suatu kelompok kerja, dan kerjasama dengan perusahaan lain (Hogan *et al.*, 1994). Skala pengukuran kepribadian mampu meningkatkan kesesuaian antara jenis pekerjaan dengan kepribadian seorang tenaga kerja yang didasarkan pada analisis rasional dan pekerjaan yang dilakukan sebelumnya (Raymark *et al.*, 1997).

Prediksi kinerja yang didasarkan pada kepribadian dalam proses manajemen terjadi pada proses seleksi tenaga kerja. Dalam proses ini, manajemen harus memperhatikan prosedur penerimaan tenaga kerja yang benar dan layak dipercaya untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas (Ashton, 1998). Proses seleksi yang salah berpengaruh pada kinerja. Kesalahan dalam seleksi menghasilkan pemilihan karyawan yang menunjukkan perilaku kerja tidak mendukung tujuan perusahaan. Sebagai contoh, tidak disiplin waktu dan latar belakang pendidikan yang berbeda dengan bidang pekerjaan mendorong seorang karyawan untuk bertindak kurang aktif dan kurang cekatan dalam melaksanakan tugas. Kedisiplinan diri ini dipengaruhi oleh lemahnya stabilitas emosional, cara pandang terhadap ilmu pengetahuan dan kebiasaan hidup, serta ketelitian (Van der Walt, 2002).

Studi eksploratori penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan peternakan di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah tidak memasukkan aspek kepribadian dalam sistem seleksi karyawan. Proses seleksi pada usaha peternakan diutamakan pada pengujian kemampuan fisik dan nilai akademik dan tidak memasukkan seleksi faktor-faktor psikologis karyawan (Sutawi, 2001^a). Studi eksploratori juga menunjukkan adanya indikasi karyawan yang bekerja di perusahaan peternakan kurang memahami efisiensi dan efektivitas kerja, bersikap pasif dalam memahami pekerjaan, kecenderungan untuk mengikuti aturan lama perusahaan, tidak ada kemauan untuk membuat perubahan yang lebih baik serta tidak mengikuti kemajuan teknologi informasi. Berdasarkan hal tersebut, penulis mengidentifikasi bahwa rendahnya produktivitas kerja karyawan di perusahaan peternakan disebabkan oleh seleksi karyawan yang tidak memasukkan aspek kepribadian yang secara konseptual berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan di perusahaan peternakan.

2. TINJAUAN LITERATUR

2.1. Kondisi Sumber Daya Manusia di Perusahaan Peternakan

Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak kemajuan perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dengan pekerjaan, perusahaan tidak akan mengalami kemajuan. Berbagai proyeksi mengarah pada sumber daya manusia yang berkepribadian dan konsisten dengan pekerjaan (Hasibuan, 2001).

Manajer perlu menentukan pilihan karyawan disamping kombinasi produksi dengan yang tepat agar diperoleh keuntungan maksimal. Pemilihan ini dilakukan melalui seleksi yang merupakan usaha yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan kompeten dalam mengerjakan pekerjaan pada perusahaan. Pelaksanaan seleksi harus dilaksanakan secara jujur, cermat, dan objektif untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan mempermudah proses penempatan sesuai keahlian dan pengetahuan (Leslie *et al*, 1998). Namun demikian, sejauh ini manajer atau pemilik perusahaan peternakan kurang memperhatikan faktor-faktor psikologis karyawan dalam proses seleksi, karena seleksi hanya didasarkan pada pengujian kemampuan fisik dan nilai akademik (Sutawi, 2001^b). Proses seleksi ini menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal yang ditunjukkan pada studi eksplorasi dalam penelitian ini bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan peternakan kurang memahami efisiensi dan efektivitas kerja. Karyawan bersikap pasif dalam memahami pekerjaan dan tidak memiliki kemauan untuk membuat perubahan yang lebih baik serta kurang mengikuti kemajuan teknologi informasi.

2.2. 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 (Garver dan Michael, 1998). Kepribadian juga diartikan sebagai kombinasi dari keseimbangan karakteristik fisik dan mental yang memberikan identitas seseorang (Kreitner dan Angelo, 2001). Kepribadian merupakan kesatuan psiko-fisik yang sifatnya unik dan dinamik yang didalamnya terkandung kebiasaan-kebiasaan dan sikap-sikap yang sangat berguna dalam menghadapi dan menyesuaikan tuntutan hidup dan kehidupan seseorang (Hadjam, 1997). 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 kedalam 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 (McCrae dan Costa, 1989).

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 ketrampilan-ketrampilan, melainkan pada bagaimana baiknya kita memproyeksikan diri kita pada orang-orang lain (Fromm, 1968).

Seseorang yang berkepribadian memiliki kesadaran dan penerimaan penuh terhadap diri mereka sendiri. Mereka memahami dan menerima kekuatan dan kelemahan mereka serta menyadari potensi mereka sebagai manusia yang memiliki kemampuan (Perls, 1973). Seseorang dengan kepribadian baik mampu memikul tanggung jawab terhadap kehidupan mereka sendiri. Dalam hal itu, mereka "berdiri sendiri" dan tidak memindahkan tanggung jawab terhadap orang lain. Mereka sendiri yang bertanggung jawab atas apa yang membangun kehidupan mereka, untuk segala sesuatu yang mereka katakan, lakukan, rasakan, atau pikirkan (Prihanto, 1993).

Kepribadian dipandang sebagai motif tingkah laku dan sistem tingkah laku. Kepribadian mencakup konsep yang didasarkan pada suatu keadaan, proses dan struktur psikologis yang menyebabkan suatu tingkah laku menjadi berarti (Bischoff, 1970). Perilaku manusia, baik disadari ataupun tidak disadari didasarkan pada motivasi tertentu yang merupakan kekuatan dinamis dan pengarah perilaku manusia (Prihanto, 1993). Orang-orang yang berkepribadian baik memuaskan kebutuhan-kebutuhan psikologis secara kreatif dan produktif, sedangkan orang-orang yang berkepribadian kurang baik memuaskan kebutuhan-kebutuhan dengan cara irasional (Fromm, 1968).

Sifat atau ciri merupakan bagian yang membentuk kepribadian dan merupakan petunjuk serta sumber keunikan individu. Sifat atau ciri dapat diduga sebagai pengarah perilaku individu yang konsisten dan khas (Hasibuan, 2001). Ciri dan sifat merupakan suatu struktur mental yang nyata-nyata dimiliki oleh setiap orang dan tidak hanya berupa deskripsi yang dapat diamati dari luar. Suatu ciri dan sifat bersifat menetap dan sekaligus merupakan kecenderungan perilaku yang tampak keluar (Sugiyanto dan Sunaryo, 1980).

Pengukuran skala kepribadian menggunakan cara umum diluar konteks atau dengan kata lain bahwa pengukuran skala kepribadian dilakukan dengan pengamatan langsung. Pengukuran kepribadian memperkirakan susunan kepribadian secara menyeluruh yaitu bahwa keadaan yang berbeda lebih stabil daripada keadaan yang khusus (Schmit dan Shoda, 1995).

Jackson Personality Inventory (JPI) merupakan alat untuk mengukur kepribadian. Item-item kuesioner dibuat berdasarkan pemikiran dasar dan disusun dari berbagai sifat kepribadian yang merupakan suatu kuesioner persepsi diri yaitu kuesioner dengan berbagai pertanyaan tentang sikap atau tingkah laku yang dihubungkan dengan perasaan. (Jackson, 1994). Hubungan terkuat 15 dimensi kepribadian dari *Jackson Personality Inventory* dengan kinerja adalah tanggung-jawab dan keberanian mengambil resiko yaitu dengan koefisien determinasi 0,16 dan 0,90 (Ashton, 1998). Dimensi tanggung jawab dan keberanian mengambil resiko mempunyai korelasi sebesar 0,33 dan 0,44 dengan perilaku jujur di tempat kerja (Jackson, 1994).

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 dan Angelo, 2001). 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 (Sax, 1980).

Seseorang mungkin sering tidak menyadari motivasi yang melatar belakangi masalah tingkah laku mereka di tempat kerja. Masalah tingkah laku sering menggambarkan keinginan mereka yang harus ditindak lanjuti. Berbagai pandangan bahwa seseorang terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan yang mereka rasakan mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil. Berdasarkan hal tersebut muncul suatu teori yang menyatakan bahwa keyakinan seorang tenaga kerja untuk bekerja didukung oleh pemikiran bahwa mereka adalah seseorang yang diperlukan di tempat kerja (Edward dan Lyman, 1967).

Sikap kerja merupakan faktor psikologis yang sangat penting dalam usaha membentuk kualitas sumber daya manusia. Faktor psikologis ini merupakan suatu rangkaian ke arah perilaku, yaitu bagaimana perilaku seseorang dalam bekerja. Sikap kerja dapat pula diartikan sebagai perasaan dan keyakinan melihat lingkungan kerja yang memberikan pengaruh dalam bekerja, yaitu sikap kerja yang negatif akan menyebabkan produktivitas kerja menjadi rendah, karyawan suka membolos, tidak disiplin, dan berbagai macam perilaku kerja yang tidak menguntungkan (Sanmustari, 1999).

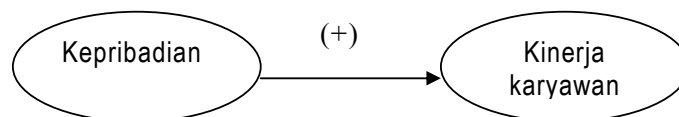
Peningkatan produktivitas hanya dapat ditingkatkan dengan cara partisipasi positif, kedisiplinan, dan efektivitas kerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan (Herzberg, *et al*, 1957).

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 (Ashton, 1998). 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 (Hartati, 1991).

Dampak yang ditimbulkan dari keterlibatan kerja karyawan ada dua macam yaitu dampak yang bersifat positif artinya dampak yang mengarah pada kemajuan perusahaan dan peningkatan produktivitas karyawan dan dampak yang bersifat negatif yang berarti bahwa adanya peningkatan kemerosotan produktivitas tenaga kerja (Sanmustari, *et al*, 1989).

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 (Ashton, 1998). *Workplace Behavior Questionnaire* (WBQ) merupakan alat pengukur kinerja yang terdiri atas 8 dimensi kinerja yang memuat pernyataan-pernyataan yang menunjukkan frekuensi kelakuan karyawan dari pelaporan diri selama waktu tertentu. Rata-rata korelasi antar dimensi adalah 0,30 dengan reliabilitas 0,77. Kisaran nilai adalah 8 sampai 36 dengan rata-rata 13,4 dan standar deviasi 4,9 (Ashton, 1998).

Model yang dikembangkan dalam studi ini adalah kepribadian berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Model tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.
Model Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja

Adapun hipotesis yang dikembangkan dari model ini berdasar kajian literature yang dilakukan adalah :
Ha : Kepribadian karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. METODA PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Penelitian ini melibatkan 30 responden karyawan administrasi yang bekerja di 6 Perusahaan peternakan, yaitu PT Pakar Nusa Bangun Indonesia di Magelang, PT Putra Manunggal Sakti di Magelang, PT Lembu Aji Perkasa di Wonosobo, PT Gema Usaha Ternak di Sleman, PT Dika Arendra di Sleman dan PT Primatama Karya Persada di Klaten. Penentuan responden dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling method*. Kriteria yang digunakan dalam menentukan responden adalah tingkat pendidikan diploma dan sarjana dengan masa kerja berkisar 3-15 tahun. Kriteria ini digunakan karena populasi penelitian ini adalah karyawan perusahaan peternakan yang berpendidikan tinggi. Selanjutnya pertimbangan masa kerja digunakan karena responden dengan masa kerja lebih dari 3-15 tahun diharapkan dapat memberikan respon pengukuran kinerja dengan benar.

3.2. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara menggunakan kuesioner dan pengamatan langsung. Kuesioner pengukuran kepribadian dilakukan dengan menggunakan *Jackson Personality Inventory* (JPI) yang terdiri dari 15 dimensi yaitu kompleksitas tingkat pengetahuan, ketertarikan mempelajari sesuatu yang baru, inovatif, toleransi, empati, kegelisahan, kesesuaian, keramahan, kepercayaan diri, tingkat kegiatan, pengaruh, keberanian mengambil resiko, keteraturan, ketaatan pada tradisi, dan tanggung-jawab (Jackson, 1994). Selanjutnya, pengukuran kinerja karyawan menggunakan *Workplace Behavior Questionnaire* (WBQ) yang didasarkan persepsi diri tentang kelakuan jujur dan tidak jujur dalam bekerja yang meliputi ketidakhadiran, keterlambatan, penggunaan alkohol, pelanggaran keselamatan, sikap bermalas-malasan, pencurian, fasilitas gratis, dan kerusakan (Ashton, 1998).

3.3. Uji Validitas dan reliabilitas

Pengujian reliabilitas diuji kembali pada kuesioner yang dikembangkan kembali dalam bahasa Indonesia berdasar item-item pertanyaan JPI dan WBQ ditujukan untuk menguji konsistensi internal item-item dalam kuesioner tersebut. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Pengujian validitas secara subjektif dilakukan pada *content validity* untuk mengukur bahwa item-item yang digunakan dalam kuesioner mengukur konsep yang dikehendaki (Sekaran, 1992). Sedangkan pengujian validitas adalah *construct validity* dengan mengukur *discriminant validity* untuk meyakini bahwa variabel berbeda dengan variabel lain yang terlihat serupa (Kerlinger, 1986) yang ditunjukkan dengan korelasi kedua variabel yang rendah (Sekaran, 1992). Pengujian *discriminant validity* dilakukan pada variabel kepribadian dan kinerja.

3.4. Uji hipotesis

Pengujian pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan uji regresi dengan persamaan $Y = a + bX$. Dalam analisis ini kinerja karyawan merupakan variabel dependen (Y), sedangkan kepribadian merupakan variabel prediktor atau variabel independen (X).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Umur karyawan yang bekerja di 6 perusahaan peternakan ini rata-rata adalah 35 tahun dengan kisaran 30-50 tahun. Rata-rata umur karyawan tersebut termasuk produktif sebagai tenaga kerja sebagaimana yang dijelaskan oleh Flippo (1984) bahwa seseorang yang berumur antara 30-60 tahun mempunyai motivasi dan tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja, sehingga mendukung perilaku seseorang tersebut untuk bekerja giat dan antusias mencapai hasil optimal.

Tabel 1.
Data deskriptif responden penelitian

Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis kelamin		
Perempuan	8	26,67
Laki-laki	22	73,33
Tingkat pendidikan		
Diploma	11	36,67
Sarjana	19	63,33

Sumber : data primer diolah

Proporsi karyawan laki-laki lebih besar yaitu 73,33% dibandingkan dengan karyawan karyawan wanita yaitu 26,67%. Keadaan seperti ini tidak hanya terjadi di perusahaan peternakan saja, tetapi terjadi pula di hampir setiap bidang pekerjaan terutama pekerjaan yang tergolong membutuhkan tenaga fisik besar. Terlepas dari hal tersebut, keadaan ini dipengaruhi oleh cara berpikir masyarakat yaitu menganggap wanita sebagai kaum lemah (Mackintosh, 1980). Selanjutnya, seluruh karyawan berpendidikan diploma dan sarjana dengan proporsi pendidikan sarjana 36,67% dan diploma 63,33%. Alasan pemilihan responden dengan tingkat pendidikan diploma dan sarjana adalah semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka akan semakin tinggi tingkat pemahaman, pengetahuan, kecakapan, ketrampilan, dan tanggung jawab mereka di tempat kerja sehingga pengukuran kepribadian dan kinerja oleh diri sendiri lebih objektif untuk dilakukan. Selain itu, seluruh responden memiliki pengalaman kerja dengan kisaran 3-9 tahun. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan maju mundurnya perusahaan karena pengalaman kerja seseorang dapat menunjukkan tinggi rendah kecakapan dan ketrampilan dalam bekerja (Ananta, 1990).

4.2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 2. menunjukkan nilai rerata variabel yang diukur dalam penelitian ini yaitu kepribadian dan kinerja karyawan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Likert dengan kisaran skor 1-5.

Tabel 2.
Statistik deskriptif variabel penelitian (N = 30)

Variabel	Minimum	Maksimum	Rerata	Standar deviasi	Variansi
Kepribadian	2,590	3,480	3,072	0,233	0,054
Kinerja karyawan	1,560	3,750	3,047	0,735	0,541

Sumber : data primer diolah

Hasil pengujian reliabilitas kedua variabel (Tabel 3) memiliki nilai koefisien reliabilitas yang memuaskan yaitu lebih besar dari 0,80. Koefisien tersebut dikatakan memuaskan karena memiliki konsistensi hubungan antar item dalam kuesioner yang kuat (Cronbach, 1951).

Tabel 3.
Uji reliabilitas variabel penelitian

Variabel	Jumlah item	Crobanch α
Kepribadian	145	0,852
Kinerja karyawan	16	0,895

Sumber : data primer diolah

Pengujian validitas secara subjektif yang meliputi *content validity* menunjukkan bahwa item dalam kuesioner telah memenuhi dimensi-dimensi variabel yang tercantum dalam definisi operasional. Selain itu, uji *discriminant validity* dilakukan dengan *pearson product moment correlation test* dan hasil pengujian menunjukkan bahwa korelasi kedua variabel tersebut adalah 0,185 dengan tingkat signifikansi 0,327. Hasil ini menunjukkan bahwa secara statistik tidak ada korelasi diantara variabel penelitian, sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel penelitian berbeda.

4.3. Seleksi Karyawan Perusahaan Peternakan

Usaha untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan penempatan yang tepat perlu dilakukan seleksi. Tingkatan seleksi yang dilakukan setiap perusahaan tidak selalu sama tergantung pada kebutuhan, tingkat kecermatan dan ketelitian dalam proses seleksi. Semakin mendalam ketelitian seleksi penerimaan, karyawan yang diterima semakin baik dan tingkat seleksi yang dilakukan semakin banyak (Hasibuan, 2001).

Cara seleksi ada dua macam, yaitu non ilmiah dan ilmiah. Seleksi non ilmiah adalah seleksi yang tidak didasarkan pada kriteria, standar, atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan, tetapi didasarkan pada perkiraan dan pengalaman. Seleksi ilmiah adalah seleksi yang didasarkan pada pengetahuan dan kebutuhan nyata pekerjaan yang akan diisi, serta berpedoman pada kualifikasi seleksi yang ditetapkan (Hasibuan, 2001). Kualifikasi seleksi meliputi umur, keahlian, kesehatan fisik, tingkat pendidikan, jenis kelamin, penampilan, temperamen, karakter, pengalaman kerja, kerjasama, kejujuran, kedisiplinan, inisiatif, dan kreativitas (Hersey and Blanchard, 1982).

Hasil studi ini menunjukkan responden yang terseleksi melalui seleksi ilmiah lebih kecil yaitu 26,67% dibandingkan seleksi non ilmiah yaitu 73,33%. Keadaan ini terjadi karena seluruh konsep dari seleksi dan penempatan karyawan yang efektif tidak dilakukan oleh perusahaan yang bersangkutan. Perusahaan pada umumnya menginformasikan kepada orang-orang tertentu atau kerabat dekat karyawan yang sudah bekerja di perusahaan tersebut.

Seleksi non ilmiah sering menimbulkan kesalahan manajemen penempatan karyawan yang baru diterima. Bahkan karyawan yang bersangkutan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dan menimbulkan kesulitan bagi perusahaan, karena tulisan baik, wajah yang cakap, kemampuan bicara yang lancar, penampilan rapi, dan pengetahuan luas belum tentu terampil dan menghasilkan kinerja baik (Davis dan John, 1989).

Setiap karyawan mempunyai karakteristik sifat yang berbeda yang menunjukkan jati diri sesungguhnya tanpa ada pengaruh dari lingkungan sekitar. Karakteristik sifat karyawan menunjukkan kinerja, yaitu optimalisasi pengabdian diri terhadap pekerjaan. Karakter yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik, dan sebaliknya (Dessler, 1982). Oleh karena itu perlu ada penggunaan aspek kepribadian dalam proses seleksi yang tidak terlepas dari proses penempatan karyawan. Penempatan karyawan berpedoman pada prinsip "penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat" (Hasibuan, 2001).

4.4. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi yang dilakukan untuk menguji pengaruh variabel kepribadian terhadap kinerja karyawan menghasilkan persamaan $Y = 4,655 + 0,638 X$ dengan R^2 sebesar 0,334 dan tingkat signifikansi 0,014. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kepribadian dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 33,40%. Hubungan ini juga menunjukkan bahwa semakin baik kepribadian seseorang maka potensi kinerja individu tersebut sebagai karyawan juga semakin baik.

Tabel 4.
Uji regresi linier pengaruh kepribadian pada variabel kinerja karyawan.

Keterangan	Adjusted R square	Standardized coefficient	Signifikansi
Pengaruh kepribadian pada kinerja karyawan	0,617	0,334	0,014

Sumber : data primer diolah

Keinginan dan ketertarikan yang kuat seorang karyawan untuk mempelajari segala sesuatu diluar pengetahuan yang dimiliki yaitu pengetahuan tentang agama, tradisi, politik, seni, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berpengaruh pada kinerja yang ditampilkan di tempat kerja. Tingginya tingkat keinginan dan ketertarikan seorang karyawan untuk mempelajari ilmu pengetahuan lain dan baru meningkatkan kinerja karyawan yang membawa ke arah kemajuan bagi perusahaan. Kreativitas kerja, rasa percaya diri, tanggung-jawab, keberanian dan kemampuan mengatur diri dalam melakukan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja.

Kepribadian seorang karyawan mengarah pada kelakuan, pikiran, tindakan, dan perasaan yang relatif menetap dan menjadi ciri kehidupan dan dimunculkan di tempat kerja. Keinginan yang besar untuk bekerja dan didukung dengan kepribadian yang menarik akan berpengaruh pada hasil kerja (Barrick dan Mount, 1993), sebab karakteristik kepribadian merupakan ukuran bagi tingkah laku pekerja (Robbins, 1998). Seorang karyawan yang mempunyai kepandaian memahami sesuatu diluar pengetahuan, mau dan berminat mempelajari berbagai ilmu, seni dan teknologi diluar ilmu pengetahuan akan lebih mengembangkan, memberikan kontribusi tenaga dan pikiran bagi perusahaan dan membawa perusahaan ke arah yang lebih baik, teratur, dan menguntungkan (Hogan, *et al*, 1996). Sikap aktif dan antusias seorang karyawan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi akan berdampak pada sifat dan kelakuan yaitu cara berpikir dan bertindak di tempat kerja.

Hasil pengujian ini juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh variabel lain diluar kepribadian, sebagai contoh faktor keturunan, lingkungan dan situasi (Robbins, 1998). Faktor keturunan meliputi jenis kelamin dan watak individu seperti pemalu, penakut atau sering tertekan. Sedangkan, faktor lingkungan meliputi norma dan nilai yang berlaku di masyarakat. Situasi merupakan situasi lingkungan kerja dan rekan kerja.

5. PENUTUP

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan adalah bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini berlaku pada karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi yaitu diploma dan sarjana yang bekerja di perusahaan peternakan.

Penelitian ini dilakukan terbatas pada lingkup perusahaan peternakan di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah. Selain itu penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan yang memiliki pendidikan tinggi yaitu karyawan yang telah menyelesaikan pendidikan diploma dan sarjana. Adanya keterbatasan ini menyebabkan terbatasnya generalisasi penelitian pada karyawan berpendidikan tinggi pada perusahaan dalam industri peternakan.

Hasil studi ini memberikan pemahaman penting bagi perusahaan peternakan untuk memasukkan aspek uji kepribadian dalam proses seleksi karyawan. Studi ini mengidentifikasi bahwa seleksi penerimaan karyawan masih dilakukan secara tertutup berdasarkan referensi karyawan yang telah ada sehingga seluruh konsep dari seleksi dan penempatan karyawan dilakukan oleh karyawan yang sudah bekerja di perusahaan tersebut. Penggunaan metoda seleksi tersebut tidak memungkinkan pemilihan berdasarkan kepribadian sehingga dimungkinkan perusahaan memperoleh karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

Studi ini mengidentifikasi manfaat pelaksanaan seleksi secara ilmiah dan terbuka dengan memasukkan aspek kepribadian sebagai criteria penerimaan karyawan. Seleksi karyawan dengan sistem ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk memperoleh karyawan yang berpotensi untuk mencapai kinerja yang baik, karena dengan memahami hubungan antara kepribadian dengan kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, A. (1990). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Pusat Antar-Universitas Bidang Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Ashton, M. C. (1998). "Personality and Job Performance: The importance of Narrow Traits", *Journal of Organizational Behavior*, 19, 289-303.
- Barrick, M. R. and Mount, M. K. (1993). "Autonomy as a Moderator of the Relationships Between the Big Five Personality Dimensions and Job Performance". *Journal of Applied Psychology*, Vol 78, 1, 111-118.
- Bischoff, L. J. (1970). *Adult Psychology*. Harper and Row Publisher.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Test. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Davis, K. and John. W. N. (1989). *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Dessler, G. (1982). *Personnel Management*, 3rd edition. Reston Publishing Company, Inc.
- Edward, E. L. and Lyman W. Porter. (1967). "The Effect of Performance on Job Satisfaction". *Journal of Economic and Society*, 7, 95-104.
- Flippo, E. B. (1984). *Personnel Management*, 6th edition. Mc. Graw-Hill Book Company.
- Fromm, E. (1968). *The Revolution of Hope: Toward a Humanized Technology*. New York: Harper & Row.
- Goffin, R. D. and Rothstein, M. G. (1996). "Personality Testing and The Assessment Center: Incremental Validity for Managerial Selection". *Journal of Applied Psychology*, 81(6), 746-756.
- Hadjam, N. R. (1997). *Profil Kepribadian Mahasiswa*. Laporan Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Yogyakarta.
- Hartati, S. (1991). *Keterlibatan Kerja Ditinjau dari Tes Kepribadian Karyawan*. Lembaga Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Hasibuan, H. M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hersey, P. and K. Blanchard. (1982). *Management of Organization Behavior, Utilizing Human Resources*, 4th Edition. Prentice-Hall, Inc.
- Herzberg, F, Bernard Mausner, R. O. Peterson, and Dora F. Capwell. (1957). *Job Attitudes: Review of Research and Opini*. Pittsburgh: Psychological Service.
- Hogan, R., Curphy, G. J., and Hogan, J. (1994). "What We Know About Leadership: Effectiveness and Personality". *American Psychologist*, 46(6), 493-504.
- Hogan, R. Hogan, J. and Roberts, B. W. (1996). "Personality Measurement and Employment Decision: Questions and Answers". *American Psychologist*. 51, 469-477.
- Jackson, D. N. (1994). *Jackson Personality Inventory*. Sigma Assessment System. Port Huron, MI.
- Kierstead, J. (1998). *Personality and Job Performance: A Research Overview*. Policy, Research and Communications Branch Public Service Commission of Canada.
- Kreitner, R. and Angelo, K. (2001). *Organizational Behavior*. Irwin McGraw Hill. Fifth edition.
- Leslie, W. Rue, Ph.D & Lloyd, L. B, Ph. D. (1998). *Management Skill and Application*. 7th edition. Georgia State University.

***Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Berpendidikan Tinggi
(Ratna Widyasari, Suci Paramitasari Syahlani dan Krishna Agung Santosa)***

- Mackintosh, M. (1980). The Family Wage, Some Problems for Socialists and Feminists. *Capital and Class*, No 11.
- McCrae and Costa. (1989). "More Reason to Adopt the Five Factor Model". *American Psychologist*, 45, 290-292.
- Perls, F. (1973). *The Gestalt Approach: Eyewitness to Therapy*. Ben Lomond, CA: Science and Behavior Books.
- Prihanto, S. (1993). *Thematic Apperception Test*. Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.
- Raymark, P. H., Schmit, M. J., and Guion, R. M. (1997). "Identifying potentially useful personality constructs for employee selection". *Personnel Psychology*, 50, 723-736.
- Robbins, S.P. (1998). *Organizational Behavior; Concepts, Controversies, and Applications. Foundations of Individual Behavior*. International Edition. Prentice-Hall International, Inc., Upper Saddle River, New Jersey 07458. Eighth Edition.
- Sanmustari, R.B, Hartati, S. dan Utami, M.S. (1989). *Kualitas Kekayaan Ditinjau dari karakteristik, Keterlibatan, Motif Berprestasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan di Beberapa Perusahaan di Indonesia*. Lembaga Penelitian Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Sanmustari, R.B. (1999). *Faktor-Faktor Psikologis Yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia*. Lembaga Penelitian. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Sax, G. (1980). *Principles of Educational and Psychological Measurement and Evaluation*, 2nd edition, Belmont. Wadsworth Publishing Company.
- Schmit, M., and Shoda, Y. (1995). "A Cognitive-Affective System Theory of Personality: Reconceptualizing Situations, Dispositions, Dynamics, and Invariance in Personality Structure". *Psychological Review*, 102.
- Sugiyanto dan Murtini Sunaryo. (1980). *Ciri-Sifat Orang Normal Dan Patologis Studi Tentang Kepribadian*. Laporan Penelitian. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Sutawi, M.P. (2001^a). Kendala Pembangunan Agribisnis Peternakan. *Poultry Indonesia*, No 253 , hal 25.
- Sutawi, M.P. (2001^b). Peran Asosiasi dalam Pemberdayaan Sektor Peternakan. *Poultry Indonesia*, No 260.
- Van der Walt, H.S. (2002). "Meta-Analyses of The Relationship Between Personality Measurement and Job Performance In South Africa". Presentation: SIOPSA Conference, Pretoria, 13-14 June 2002.