

TIPE KEPERIBADIAN PEGAWAI DENGAN PEKERJAAN MELALUI TEORI EYSENK

Dwi Hurriyati^{1*}, Merry Agustina², Jemakmun³

Fakultas Psikologi, Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia

dwi.hurriyati@binadarma.ac.id

ABSTRACT

Every company will use personality tests as a way to measure and evaluate potential employees. It is understood that there are several personality types that exist in each employee having a good type, trait, trait that will have an impact on the progress and excellence of an organization, and they ensure they make good choices. Therefore the purpose of this study is to find out the personality types that exist in the employees of Bina Darma University Palembang. This study uses 57 Eysenck Personality Inventory measuring instruments. This study uses quantitative methods. The sample used in this study were 320 employees of the University of Palembang Bina Darma. From the results of this study it was found that 70 employees had stable extroverted personality types in work, 64 employees had an introvert stable personality type, 56 employees had unstable introverted personality types, 40 employees had unstable extroverted personality types at work.

Keywords: *eysenck personality; introvert stable; introvert unstable; ekstrovert stable; ekstrovert unstable*

ABSTRAK

Setiap perusahaan akan menggunakan tes kepribadian sebagai cara untuk mengukur dan mengevaluasi karyawan potensial. Dapat dipahami bahwa ada beberapa tipe kepribadian yang ada pada setiap karyawan yang memiliki tipe, sifat, sifat yang baik yang akan berdampak pada kemajuan dan keunggulan organisasi, dan mereka memastikan mereka membuat pilihan yang baik. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tipe kepribadian yang ada pada karyawan Universitas Bina Darma Palembang. Penelitian ini menggunakan 57 instrumen pengukuran Inventaris Kepribadian Eysenck. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 320 karyawan Universitas Bina Darma Palembang. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa 70 karyawan memiliki tipe kepribadian ekstrovert stabil dalam pekerjaan, 64 karyawan memiliki tipe kepribadian introvert stabil, 56 karyawan memiliki tipe kepribadian introvert yang tidak stabil, 40 karyawan memiliki tipe kepribadian ekstrovert yang tidak stabil di tempat kerja.

Kata kunci: kepribadian eysenck; introvert stable; introvert unstable; ekstrovert stable; ekstrover tidak stabil

PENDAHULUAN

Indonesia memiliki ragam budaya, suku dan adat istiadat, Indonesia yang tergabung dari berbagai suku yang terkenal dengan keramah-tamahan masyarakatnya dan tingginya rasa saling menghormati antar sesama. Tetapi kini kita menyadari bahwa sekarang masyarakat Indonesia sedang menyeimbangkan gaya hidup serta menyadur pemikiran orang-orang barat dalam artian meniru bukan menjadikan referensi. Ini merupakan masalah perubahan dalam kepribadian yang membentuk perbedaan kehidupan masyarakat Indonesia dulu dan sekarang.

Ditambah dengan masa sekarang dimana perkembangan teknologi dan komunikasi dari waktu ke waktu dirasakan semakin meningkat pesat, terlebih lagi perkembangan bidang teknologi komputer yang mendorong penggunaan dan pemanfaatan teknologi tersebut secara luas di berbagai bidang dan aspek kehidupan sehingga memudahkan masyarakat pada umumnya dan individu pada khususnya dalam menunjang kegiatan mereka sehari-hari. Pemanfaatan dan penggunaan perkembangan teknologi komputer itu sendiri adalah di dalam ilmu pengetahuan yang bersifat multidisiplin ilmu, salah satunya Psikologi.

Psikologi pada dasarnya bertujuan untuk

dapat memahami sesama manusia. Psikologi merupakan ilmu pengetahuan yang sangat luas, mampu beradaptasi disegala ranah keilmuan, sampai dengan pemanfaatan teknologi informasi yang lebih canggih di dalamnya, tetapi disayangkan penggunaan teknologi pada bidang tersebut masih sangat kurang. Diketahui bahwa Psikologi menggunakan alat pengukuran atau tes untuk mengetahui dan mempelajari sisi psikologis suatu objek, objek yang dimaksud adalah manusia dengan segala sikap dan tingkah lakunya. Tetapi pada kenyataannya di lapangan praktiknya selama ini sebagian besar masih menggunakan cara-cara dan metode dan teknik yang lama. Salah satunya masih banyak digunakan di ilmu psikologi yakni dengancara membuat lembaran-lembaran kuisisioner atau serangkaian pertanyaan yang akan diberikan kepada subyek yang diukur, lalu diisi oleh masing-masing subyek, kemudian dikumpulkan kembali dan dijumlahkan atau di skoring secara manual. Hal ini dirasakan kurang efisien, menggunakan waktu yang lama dan prosesnya panjang. Kemudian yang menjadi permasalahan lagi tentunya merasakan kejenuhan, kesulitan, dengan rentang waktu yang panjang untuk menganalisis hasil tes dan membuat laporan yang cukup panjang waktunya. Budiman (2009).

Terutama di perusahaan besar di Indonesia, Perusahaan akan menggunakan tes kepribadian

sebagai cara untuk mengukur dan mengevaluasi karyawan yang potensial. Dipahami bahwa ada beberapa tipe kepribadian yang ada pada setiap karyawan memiliki tipe, sifat, trait yang baik maka akan berdampak pada kemajuan dan keunggulan suatu organisasi, dan mereka memastikan mereka membuat pilihan yang baik. Sebab membaca kepribadian adalah ilmu yang sangat menarik, secara alami kita tertarik pada diri sendiri. Selain itu, kita juga tertarik dengan hubungan sosial dengan orang lain. Sehingga kita perlu tahu tipe-tipe kepribadian kita sendiri khususnya, orang lain dan masyarakat Indonesia umumnya.

Setiap orang selalu ingin tahu tentang dirinya, bagaimana dirinya dan kemana minatnya, dan kebutuhannya. Penilaian akan diri (self) selalu datang dari orang lain yang lebih dekat dengan diri individu, bahkan dari orang lain yang mungkin tidak begitu kita kenal. Sehingga kebutuhan akan pengukuran kepribadian sangat penting, kepribadian seumpama tenaga listrik. Secara samar-samar kita tahu artinya. Namun, apabila kita hendak memaparkan seluruh maknanya, kita seolah kehilangan akal.

Kata “kepribadian” (personality) sesungguhnya berasal dari kata Latin Persona. Pada mulanya, kata persona ini menunjuk pada topeng yang biasa digunakan

pemain sandiwara di zaman Romawi dalam memainkan peran-perannya. Kata persona (personality) berubah menjadi satu istilah yang mengacu pada gambaran sosial tertentu yang diterima oleh individu dari kelompok atau masyarakatnya, kemudian individu tersebut diharapkan bertingkah laku berdasarkan atau sesuai dengan gambaran sosial (peran) yang diterimanya. Menurut Berry dalam Sobur (2009) dalam penelitian kepribadian, terdapat berbagai istilah seperti motif, sifat dan temperamen yang menunjukkan kekhasan permanen pada perseorangan.

Pada dasarnya, setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda satu sama lain. Penelitian mengenai kepribadian manusia sudah dilakukan para ahli sejak dulu kala. Melakukan pengukuran terhadap kepribadian seseorang pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui corak kepribadiannya secara pasti dan terinci. Dengan mengetahui corak atau tipe kepribadian seseorang, pemahaman kita terhadap orang tersebut menjadi lebih sempurna, sehingga proses pendidikannya dapat disesuaikan. Sifat kepribadian biasa diukur melalui angka-angka rata-rata pelaporan diri (self-report) kuesioner kepribadian (untuk sifat khusus) atau penelusuran kepribadian seutuhnya (personality inventory, serangkaian instrumen yang menyingkap sejumlah sifat).

Tes kepribadian adalah seperangkat alat tes

yang disusun untuk mendeskripsikan bagaimana kecenderungan seseorang bertingkah laku. Untuk membantu menjelaskan kepribadian, alat tes kepribadian menggunakan bantuan angka-angka dan kemudian hasilnya ditrepretasikan/dideskripsikan secara kualitatif. Angka yang dilekatkan/didapatkan seseorang pada tes kepribadian bukanlah angka sesungguhnya. Jika si A mendapatkan angka 9 dari tes kepribadian dan si B mendapatkan angka 6, bukan berarti kepribadian si A lebih tinggi dari kepribadian si B. Angka disini hanyalah alat bantu untuk mendeskripsikan kepribadian, misalnya si A lebih tahan dari gangguan emosi dibandingkan dengan si B. Yang perlu diketahui pula dari tes kepribadian adalah bahwa kepribadian tidak mengandung unsur nilai “baik buruk, tinggi rendah, dan lain-lain”. Kepribadian adalah unik, sehingga tidak bisa dibandingkan dengan orang lain dalam pendeskripsiannya. Tetapi, untuk mempermudah pengukuran dalam psikologi, disusunlah suatu kriteria kepribadian dalam bentuk pengelompokan.

Karakteristik pekerjaan adalah identifikasi berbagai atribut kerja yang dapat mendorong efektivitas individu saat bekerja. Kepuasan kerja seseorang terpenuhi ketika karakteristik pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan mereka. Sebaliknya, karyawan

merasakan ketidakpuasan ketika karakteristik pekerjaan yang ada tidak sesuai dengan yang diharapkan. Pekerjaan yang membutuhkan terlalu banyak keterampilan dan memiliki tingkat kerumitan yang tinggi dapat membuat karyawan frustrasi. Di sisi lain, pekerjaan yang monoton dapat menyebabkan karyawan menjadi bosan.

Eysenck berpendapat dasar umum sifat-sifat kepribadian berasal dari keturunan, dalam bentuk tipe dan trait. Semua tingkahlaku dipelajari dari lingkungan. Menurutnya kepribadian adalah keseluruhan pola tingkahlaku aktual maupun potensial dari organisme, sebagaimana ditentukan oleh keturunan dan lingkungan. Pola tingkahlaku itu berasal dan dikembangkan melalui interaksi fungsional dari empat sektor utama yang mengorganisir tingkahlaku yaitu kognitif, konatif, afektif dan somatik.

Menurut Eysenck, faktor kepribadian terdiri dari tiga dimensi antara lain 1) Ekstraversi (E) memiliki sembilan sifat antara lain; ramah, dinamis, aktif, tegas, mencari sensasi, riang, dominan, memberontak, berani dan Introversi adalah kebalikan dari sifat ekstraversi, yakni tidak sosial, pendiam, pasif, ragu, banyak pikiran, sedih, penurut, pesimis, dan penakut. 2) Neurotisme (N) memiliki sembilan trait antara lain; cemas, tertekan, perasaan bersalah, harga diri yang rendah,

tegang, tidak rasional, pemalu, murung, dan emosional. 3) Psikotik (P) memiliki sembilan sifat antara lain agresif, dingin, egosentris, tidak ramah, impulsif, antisosial, tidak empati, kreatif, dan keras kepala. Feist (2010) Eysenck mengembangkan empat pengukuran kepribadian antara lain Maudsley Personality Inventory (MPI), Eysenck Personality Inventory (EPI), Eysenck Personality Questionnaire (EPQ) dan Eysenck Personality Questionnaire-Revised. (Feist (2010)

Kalau dianalisis lebih jauh mengenai pentingnya untuk mengukur tipe kepribadian karyawan khususnya dan orang Indonesia umumnya. Di Indonesia belum ada pengembangan dengan menggunakan perangkat lunak dan sistem yang dapat dimiliki oleh perguruan tinggi, perusahaan yang secara mandiri dapat mengukur tipe kepribadian khususnya bagi karyawan perusahaan dan masyarakat Indonesia pada umumnya. Untuk mempermudah bagian Human Resource Development di perguruan tinggi agar lebih efektif dan efisien dan tidak menggunakan waktu yang lama dalam menganalisis dan membuat laporan gambaran diri seseorang dan dapat digunakan kapan pun.

METODE

Identifikasi variable yang terdapat dalam sebuah penelitian berfungsi untuk menentukan alat pengumpulan data dan teknik analisa yang digunakan. Dalam Penelitian ini yang menjadi variable penelitian adalah tipe kepribadian dari teori Eysenck.

Definisi operasional tipe kepribadian dari teori Eysenck adalah sekumpulan dimensi-dimensi primer dari kepribadian yang dirumuskan oleh H.J. Eysenck yang diklasifikasikan menurut sifat-sifat yang dapat diselidiki dan diuji kebenarannya mengenai perilaku unik individu. Dalam penelitian ini ini menggunakan skor yang ditunjukkan dalam kelompok aitem yang sesuai dengan tipe kepribadian introvert stable, introvert unstable, ekstravert stable dan ekstra unstable.

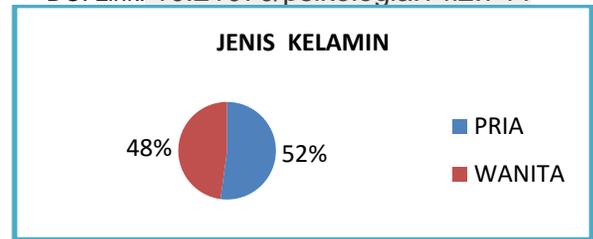
Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Universitas Bina Darma Palembang yang berjumlah 230 orang yang memiliki tugas pokok memberikan pelayanan kepada mahasiswa dan dosen secara langsung. Teknik pengambilan sampel merupakan teknik sampling. Sugiyono (2009) Adapun teknik pengambilan yang dipakai pada penelitian ini adalah teknik simple random sampling. Simple random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi, sehingga pengambilan sampel dengan

cara random sudah dapat mewakili semuanya Sugiyono (2009).

Alat ukur memiliki 57 aitem pertanyaan yang menjelaskan indicator aspek tipe kepribadian Eysenck melalui aplikasi android yang telah dibuat. Dimana subjek diminta untuk mengerjakan secepat mungkin dengan memilih reaksi pertama yang muncul pada dirinya setelah membaca pernyataan. Pada instruksi dijelaskan bahwa semua jawaban yang diberikan subjek adalah benar, tidak ada yang salah. Penilaian terhadap skala pengukuran kepribadian Eysenck dengan ketentuan penilaian jawaban YA untuk pertanyaan favorable adalah diberikan skor 1, pertanyaan unfavorable diberikan skor 0. Namun, penilaian untuk jawaban TIDAK untuk pertanyaan favorable adalah 1. Untuk menjawab pertanyaan penelitian, peneliti menggunakan teknik analisa regresi berganda. Teknik analisa berganda ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dan ditujukan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas. Sugiyono (2009)

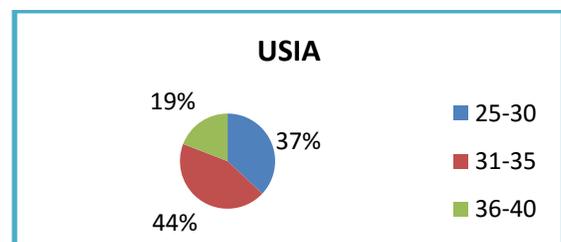
HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek dalam penelitian ini berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden yang menunjukkan pada saat penelitian dilakukan distribusi jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :



Gambar 1. Distribusi Sampel penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

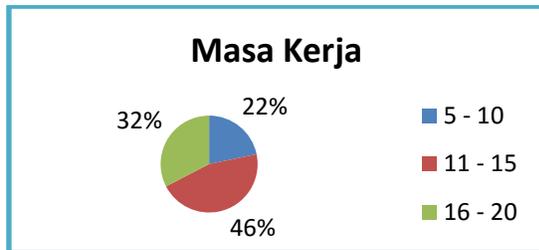
Berdasarkan tabel di atas, responden dalam penelitian didominasi oleh responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 120 orang dengan persentase 52%. Sedangkan untuk responden jenis kelamin perempuan sebanyak 110 orang dengan persentase 48%. Artinya, bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki. Gambaran subjek dalam penelitian ini berasal dari usia yang berbeda yaitu mulai dari usia 25 tahun sampai dengan 40 tahun. Berikut ini merupakan hasil distribusi respon berdasarkan usia, yaitu :



Gambar 2. Distribusi Sampel Penelitian Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel di atas, responden dalam penelitian didominasi oleh responden dengan rentang usia (25 - 30) tahun dengan persentase 37 %. Sebanyak 85 orang, rentang usia (31 - 35) tahun diperoleh persentase 44 % yaitu sebanyak 101 orang, rentang usia (36 - 40)

tahun diperoleh 19 % yaitu sebanyak 44 orang.



Gambar 3. Distribusi Sampel Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebaran responden terbanyak berdasarkan masa kerja, yaitu pada rentang masa kerja di bawah 5 – 10 tahun sebanyak 50 orang responden dengan persentase 22%, selanjutnya untuk rentang 11 - 15 tahun terdapat 105 orang responden dengan persentase 46%, untuk rentang masa kerja 16 - 20 tahun terdapat 75 orang responden dengan persentase 32 %.

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa ada empat tipe kepribadian dari teori Eysenck. Ada 40 orang sebesar 17,3% yang menunjukkan tipe kepribadian ekstrovert unstable, 56 orang sebesar 24,3% yang menunjukkan tipe kepribadian introvert unstable, 70 orang sebesar 30,4% yang menunjukkan tipe ekstrovert stable, 64 orang sebesar 28% yang menunjukkan tipe kepribadian introvert stable.

Tabel 1. Mean, Standar Deviasi Kelompok Tipe Kepribadian

Tipe Kepribadian	N	Perse n	Mea n	Standar Deviasi
Ekstrovert Unstable	40	17,3 %	64.4	5.736
Introvert Unstable	56	24,3 %	63.7	4.574
Ekstrovert Stable	70	30,4 %	65.8	7.123
Introvert Stable	64	28 %	60.8	3.900
Total	230	100 %		

Pembahasan

Dari hasil analisa tentang tipe kepribadian teori Eysenck diketahui bahwa karyawan Universitas Bina Darma Palembang memiliki keempat tipe kepribadian dari Eysenck. Terdapat 40 orang karyawan dalam bekerja memiliki tipe kepribadian ekstrovert unstable, dimana tipe ini memiliki sifat yang agresif, tidak konsisten dalam melakukan pekerjaan, impulsif, aktif, mudah tersinggung, emosional yang tidak stabil dalam mengontrol emosi serta kurang percaya dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak bias dikerjakan tepat waktu. Hal ini sependapat dengan Casillas et al, (2009) yaitu bahwa kepribadian ekstrovert unstable memiliki kecenderungan tidak konsisten dalam pengembangan karirnya, dimana karyawan masih membutuhkan pengembangan diri dalam meningkatkan rasa percaya diri dalam bekerja.

Tipe kepribadian introvert unstable pada karyawan ada 56 orang karyawan, dimana hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa karyawan dalam melaksanakan kerja memiliki tanggung

jawab yang lebih tinggi. Dimana sikap yang ditampilkan dalam bekerja bertanggung jawab terhadap peraturan (disiplin), percaya pada kata hati, serius dan dapat dipercaya. Hal ini sependapat dengan yang dikemukakan oleh Eysenck dalam Pervin, et al, (2009) bahwa kepribadian introvert unstable memiliki sifat penuh tanggung jawab yang lebih tinggi dibandingkan dimensi kepribadian ekstrovert.

Dalam bekerja dilingkungan universitas ada 70 orang karyawan yang termasuk dalam tipe kepribadian ekstrovert stable, dimana dalam bekerja karyawan tersebut sikap emosional yang stabil, memiliki sifat optimis, bersifat tenang, dan merasa dirinya berharga serta berguna bagi orang lain. Dengan demikian sifat-sifat kestabilan emosional tersebut akan membuat individu khususnya karyawan memiliki sifat percaya diri untuk bersikap tegas dan bahagia secara psikologis terhadap profesinya sebagai karyawan administrasi. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Sackett & Wanek (2011) bahwa kestabilan emosi berpengaruh dalam memberikan pelayanan bagi mahasiswa. Sebanyak 64 orang karyawan termasuk dalam tipe kepribadian introvert stable, dimana sikap dalam bekerja yang ditunjukkan oleh mereka dalam menghadapi mahasiswa atau dosen memiliki sifat yang

tenang, mampu menguasai diri, dapat dipercaya jika diberikan pekerjaan, mampu mengontrol, ramah dalam melayani mahasiswa, bijaksana ketika mengambil keputusan untuk memberikan pelayanan, penuh hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan. Sejalan dengan Casillas et al, (2009) hasil penelitian bahwa karyawan harus memiliki sifat dasar seperti kejujuran, dapat dipercaya, sifat kehati-hatian, konsistensi, kestabilan sikap dan kestabilan emosional dalam diri seorang.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa 70 orang karyawan memiliki tipe kepribadian ekstrovert stable dalam bekerja, 64 orang karyawan memiliki tipe kepribadian introvert stable, 56 orang karyawan memiliki tipe kepribadian introvert unstable, 40 orang karyawan memiliki tipe kepribadian ekstrovert unstable dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol, 2009. Psikologi Kepribadian, Edisi Revisi. Malang : UMM Press
- Budiman, I. 2009. Pembuatan Aplikasi Tes Kepribadian Berbasis Sistem Pakar Menggunakan Visual Studio.Net 2008. Skripsi. Universitas Guna Darma.
- Casillas, dkk. 2009. Using Narrow Facets of an Integrity Test to Predict Safety : A Test validation study. Garsington Road, Oxford : International Journal of Selection and

Assessment.<https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2009.00456.x>

Feist. J,& Feist. G. 2010. Teori-Teori Kepribadian, Buku 2. Jakarta: Salemba Humanika Jakarta.

Mangkuprawira, T. S. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Ghalia Indonesia. Jakarta:

Pervin, L A., Cervone D., John O P., 2009. Psikologi Kepribadian : Teori dan Penelitian. Edisi Kesembilan. Jakarta : Kencana Prenada Media Group

Sackett, PR dan Wanek, JE. 2011. New Development in the use of measure of honesty, integrity, conscientiousness, dependability, trustworthiness and reliability for personnel selection. *Personel psychology*, 49, 787-829

Sobur. A, 2009. Psikologi Umum. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Suryabrata. 2008. Psikologi Kepribadian. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada Wahana Komputer, 2008, Kamus Lengkap Dunia Komputer, Andi, Yogyakarta

Sugiyono, 2009. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung : Alfabeta.