

TIPE KEPERIBADIAN KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI

Hening Riyadiningsih¹ dan Sri Sundari²

Universitas Wijayakusuma Purwokerto
Kampus Karangsalam Telp (0281) 6439889 Purwokerto 53152

E- mail: heningriyadiningsih@yahoo.com

ssundari.ku@gmail.com

Tujuan artikel menguraikan tipe kepribadian karyawan perusahaan batik di Kabupaten Banyumas. Tipe kepribadian dilihat dari konsep locus of control (LoC), self efficacy, dan self concept. Ketiga unsur ini merupakan satu kesatuan yang membentuk suatu kepribadian tertentu dari seorang individu. Ketika individu mempunyai keyakinan tinggi bahwa nasib berada pada genggaman dirinya maka keyakinan ini menjadi motivasi terbesarnya bahwa dia mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan tertentu. Hal tersebut ada pada seorang individu jika dia memandang positif terhadap dirinya. Implikasinya pada penyelesaian pekerjaan secara optimal karena munculnya kreatifitas dan kesungguhan dalam bekerja.

Data diambil dari 150 karyawan produksi beberapa perusahaan batik di Kabupaten Banyumas yang telah bekerja minimal 1 tahun. Hasil deskriptif data menunjukkan bahwa rata-rata skor LoC responden tinggi yang berarti memiliki kecenderungan external LoC. Keadaan sumber kendali cenderung eksternal membawa dampak pada tingkat self efficacy yang tidak tinggi, tetapi juga tidak terlalu rendah. Hal ini bisa dimaklumi karena mereka merasa hanya memiliki tingkat pendidikan rendah dan memandang diri mereka masih banyak kekurangan, atau dengan kata lain memiliki kecenderungan self concept tidak tinggi. Hasil ini mengindikasikan ada keterkaitan erat antara locus of control, self efficacy dan self concept dalam memprediksi produktifitas karyawan.

The purpose of the article describe the personality type of the Batik company's employees in Banyumas. Personality type has viewed from the concept of locus of control (LoC), self efficacy, and self concept. The third element is a unity that forms a certain personality of individual. When individuals have confidence that destiny was under herself control so it become the greatest motivation that he is able to complete the task or specific job. It exists in individual if he looked positively against him. The implication is on the completion of the work optimally because of arising of creativity and seriousness in work.

Data were taken from 150 production employees of several batik companies in Banyumas who have worked at least 1 year. The results of the descriptive data showed that the average scores of respondent's LoC high which means it has a tendency external LoC. The condition of tendency external LoC have an impact on the level of self efficacy is not high, but also not too low. This may be because they feel that their level of education are low and see themselves still many shortcomings, or in other words have a tendency of self concept is not high. These results indicate there is a relationship between locus of control, self efficacy and self concept in predicting employees performance.

Keywords: *Personality Type, Locus of Control, Self Efficacy, Self Concept, and Performance*

1. Pendahuluan

Usaha Kecil dan Menengah memiliki peran penting dalam perekonomian nasional, diantaranya adalah mampu mengurangi pengangguran, dan mampu menyumbang PDB cukup signifikan. Data statistik mencatat pertumbuhan UMKM tahun 2012 adalah 2,41%, dengan kenaikan jumlah penyerapan tenaga kerja 5,83%, dan mampu menyumbang PDB dengan pertumbuhan 9,901% dari tahun sebelumnya (BPS, 2012). Hal ini menunjukkan peran dan perkembangan UMKM sangat signifikan dalam perkeonomian Indonesia.

Sektor UMKM telah dipromosikan dan dijadikan sebagai agenda utama pembangunan ekonomi Indonesia. Sektor UKM telah terbukti tangguh, ketika terjadi krisis ekonomi 1998, hanya sektor UKM yang bertahan dari kolapsnya ekonomi, sementara sektor yang lebih besar justru tumbang oleh krisis. Menurut Mudradjad Kuncoro bahwa UKM terbukti tahan terhadap krisis dan mampu survive karena, pertama, tidak memiliki utang luar negeri, kedua, tidak banyak utang ke perbankan karena mereka dianggap *unbankable*, ketiga, menggunakan input lokal dan keempat, berorientasi ekspor, berdasar catatan BPS 2012 pertumbuhan nilai ekspor UMKM adalah 11% dari tahun sebelumnya.

Perkembangan UMKM harus ditopang dengan pengembangan sumber daya manusia atau karyawannya. Beberapa kenyataan terkait dengan kondisi karyawan jika dilihat dari tingkat pendidikan masih relatif rendah karena sebagian besar lulusan SLTA yaitu sekitar 44%, hanya sekitar 17% lulusan sarjana dan sisanya dibawah SLTA. Ini menunjukkan bahwa tingkat optimalisasi knowledge, skill, and abilities masih relatif rendah. Adalah menjadi perhatian utama dalam meningkatkan daya saing UMKM dalam kancah persaingan global yaitu peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan karyawannya sebagai asset penting UMKM. Perusahaan Batik adalah termasuk salah satu UMKM.

Pengembangan KSAs karyawan UMKM tercapai ketika pemilik atau pihak manajemen mengetahui dan memahami karakteristik karyawan yang dimiliki. Karakteristik individu karyawan adalah sesuatu yang unik, terbentuk karena proses internalisasi pembelajaran selama kehidupannya. Keunikan ini sejalan dengan proses pembelajaran dan pengakuisian pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan individu. Keunikan karakteristik ini membentuk sebuah kepribadian tertentu dari individu.

Kepribadian individu karyawan mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang termasuk sikap dan perilaku kerjanya. Dengan kata lain kepribadian mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga cukup beralasan ketika pemilik atau pihak manajemen berupaya ingin meningkatkan kinerja karyawannya harus terlebih dahulu memahami bagaimana kondisi atau tipe kepribadian karyawannya.

Pemahaman terhadap kepribadian karyawan menentukan strategi pengembangan karyawannya. Kepribadian individu dapat dilihat dari beberapa konsep penting seperti locus of control, self efficacy, dan self concept. Ketiganya terbentuk melalui proses pembelajaran dan dipengaruhi pengalaman dan lingkungan.

2. Tipe Kepribadian Karyawan

Menurut Horton (1982:12), kepribadian adalah keseluruhan sifat, perasaan, ekspresi, dan temperamen seseorang. Sifat, perasaan, ekspresi, dan temperamen dimanifestasikan dalam sikap dan perilaku seseorang jika dihadapkan pada situasi tertentu. Setiap orang mempunyai kecenderungan berperilaku tertentu yang menjadi ciri khas pribadinya. Sedangkan menurut Schaefer dan Lamm (1998:97) kepribadian adalah sebagai keseluruhan pola sikap, kebutuhan, ciri-ciri khas, dan perilaku seseorang. Pola berarti sesuatu yang sudah menjadi standar atau baku, berlaku terus-menerus secara konsisten dalam menghadapi situasi yang dihadapi. Pola perilaku tersebut merupakan perilaku yang sudah baku, yang cenderung ditampilkan seseorang jika ia dihadapkan pada situasi kehidupan tertentu.

Kepribadian seseorang berkembang melalui interaksi di antara banyak faktor, yaitu genetika, lingkungan, kebudayaan, kehidupan kelompok, dan pengalaman khas seseorang. Faktor genetika merupakan warisan biologis, menjadi bahan mentah bagi kepribadian seseorang. Bahan mentah itu dapat dibentuk melalui beragam cara. Selain itu lingkungan, kebudayaan, dan pengalaman juga berpengaruh terhadap terbentuknya kepribadian seseorang. Lingkungan keluarga dan lingkungan masyarakat memberi warna terhadap karakteristik individu. Interaksi antara masyarakat juga sangat berpengaruh. Kepribadian yang muncul dari masyarakat yang satu berbeda dengan kepribadian dari masyarakat lainnya. Setiap masyarakat mengembangkan satu atau beberapa macam kepribadian dasar yang sesuai dengan kebudayaannya. Aspek kebudayaan yang berpengaruh pada perkembangan kepribadian adalah norma kebudayaan.

Tipe kepribadian ada 4 yaitu tipe kepribadian *koleris*, *sanguine*, *phlegmatic*, dan *melankolis*. Tipe kepribadian *koleris* dicirikan sebagai orang yang keras, tegas, dan sangat menuntut. Individu dengan tipe kepribadian ini memiliki energi yang besar untuk melakukan hal-hal sulit, memiliki dorongan dan keyakinan kuat terhadap kemampuan. Individu tersebut memiliki sikap pantang menyerah dan selalu berusaha bangkit ketika mengalami kegagalan. Bagi individu dengan kepribadian *koleris* ketidakberhasilan atau kegagalan merupakan suatu wahana untuk melakukan pembelajaran diri. Individu berkepribadian *koleris* selalu berusaha untuk mencari tugas dan pekerjaan yang menantang, memanfaatkan waktu untuk mencari peluang pembelajaran, merubah tantangan menjadi

peluang, dan selalu berpikir secara cepat sehingga mampu mengambil keputusan secara cepat pula. Individu berkepribadian koleris tidak menyukai pekerjaan tidak menantang dan cenderung tidak suka dengan perintah, mereka cenderung mengembangkan kreatifitas sendiri dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya karena mereka merasa yakin terhadap kemampuan dirinya.

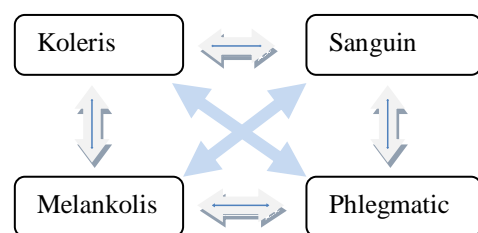
Tipe kepribadian *sanguine* merupakan tipe kepribadian yang dicirikan sebagai orang ramah dan sangat komunikatif. Individu tersebut mampu menjalin komunikasi dengan siapapun dan mempunyai kemampuan penyesuaian diri yang cepat. Mereka penuh inspirasi dan sangat aktif. Mampu mempengaruhi dan memotivasi orang lain serta memiliki kecenderungan optimis. Jika tipe koleris cenderung memegang kendali dan menjadi pemimpin, maka kepribadian *sanguine* cenderung menyukai posisi sebagai pengikut, karena mereka lebih menyukai melakukan sesuatu untuk menyenangkan orang lain. Berkaitan dengan pekerjaan, orang *sanguine* tidak menyukai pekerjaan rutin dan marathons, tetapi lebih menyukai kegiatan yang bersifat spontan, disamping juga suka membantu orang lain menyelesaikan tugas. Mereka kreatif dan inovatif serta selalu memikirkan kegiatan baru yang menyenangkan. Orang *sanguine* mempunyai energi dan antusiasme, pandai memberikan ilham bagi orang lain, dan pintar mendorong serta memotivasi orang lain untuk turut bekerja. Tetapi, tidak seperti tipe kepribadian koleris yang hampir tidak memiliki kelemahan principal, orang *sanguine* memiliki kecenderungan tidak disiplin dan tidak menepati janji, mereka sulit untuk bertahan atau jenuh dalam suatu pekerjaan rumit dan membutuhkan waktu penyelesaian lama.

Tipe kepribadian *phlegmatic* merupakan tipe kepribadian yang dicirikan sebagai orang yang tertutup, cenderung pemalu dan tidak menyukai ketenaran. Tetapi mereka sangat tunduk pada perintah dan aturan, tidak menyukai konflik dan pertentangan, senang memberikan dukungan kepada orang lain dan juga cenderung menyandarkan pendapat pada orang lain. Berkaitan dengan pekerjaan, individu dengan tipe kepribadian *phlegmatic* hanya bisa menyelesaikan satu pekerjaan dalam satu waktu tertentu, lebih cenderung menyukai pekerjaan monoton, berulang, tidak banyak variasi dan tidak banyak tantangan. Individu dengan tipe *phlegmatic* sangat mudah menyerah dan cenderung menyukai pekerjaan dengan *job description* detail. Lebih menyukai *status quo* dan kestabilan dalam hal apapun dalam kehidupan dan pekerjaannya. Karyawan dengan tipe *phlegmatic* adalah karyawan yang menyenangkan jika dilihat dari kepatuhan dan kedisiplinan terhadap aturan dan perintah atasan serta sangat hati-hati dalam melakukan segala hal termasuk penyelesaian tugas dan pekerjaan (bersifat konservatif). Tetapi orang dengan tipe *phlegmatic* cenderung tidak menyukai lingkungan dan atau situasi baru, melakukan pekerjaan sebaik mungkin sesuai dengan standar yang ditentukan karena

mereka cenderung tidak memberikan toleransi terhadap kesalahan. Individu karyawan dengan tipe kepribadian ini tidak menyukai inovasi, tidak kreatif, dan tidak suka berinisiatif sehingga ada kecenderungan tidak memiliki motivasi tinggi dalam bekerja dan berkarya.

Tipe kepribadian *melankolis* adalah tipe kepribadian manusia yang dicirikan sebagai orang yang serius, tertutup tetapi cerdas dan sangat kritis dalam berpikir. Berkaitan dengan penyelesaian tugas dan pekerjaan individu karyawan dengan tipe kepribadian ini cenderung tekun, teliti, dan tidak mentolerir adanya kesalahan dalam penyelesaian, karena kesalahan dalam menyelesaikan tugas dianggap sebagai sebuah kegagalan. Mereka taat dan patuh pada aturan dan cenderung menyukai keteraturan, tidak menyukai perubahan dan lebih menyukai kenyamanan. Mereka cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang sama, tidak menyukai inovasi dan kreatifitas, tidak suka dengan sesuatu yang baru, cenderung melakukan sesuatu secara berulang. Dalam pekerjaan, orang *melankolis* selalu berorientasi pada jadwal. Mereka melakukan standar yang tinggi dan bersifat perfeksionis. Mereka juga sangat terorganisir dan tertib. Mereka dapat memberikan pemecahan yang kreatif untuk suatu persoalan. Individu dengan tipe ini menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik dan tidak memberikan toleransi terhadap kesalahan karena kesalahan dianggap sebagai sesuatu yang fatal dan menunjukkan kegagalan.

Tipe kepribadian seorang individu yang sebenarnya hanya merupakan sebuah kecenderungan dan bisa merupakan perpaduan dari beberapa tipe kepribadian di atas. Artinya seorang individu bisa memiliki kepribadian cenderung pada koleris dan *phlegmatic* atau yang lainnya. Seperti digambarkan di bawah ini:



Gambar 1. Kombinasi Tipe Kepribadian

3. LoC, Self Efficacy, dan Self Concept: Pembentuk Tipe Kepribadian

3.1. Locus of Control

Locus of control merupakan salah satu variabel kepribadian. Rotter (1966) dalam Riyadiningsih (2001) menyatakan bahwa locus of control adalah “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*” *Locus of control* didefinisikan sebagai suatu keyakinan seorang individu terhadap kemampuan dirinya dalam mengontrol nasibnya (*destiny*) sendiri (Rotter, 1990 dalam Riyadiningsih (2010). *Locus of*

control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia yakin bahwa dia mampu atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya. Sedangkan Suwandi dan Indriantoro dalam Toly (2001) mendefinisikan *locus of control* mengarah pada kemampuan seorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya.

Rotter (1990) dalam Riyadiningsih (2001) membagi *locus of control* menjadi 2 yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*. *Internal locus of control* adalah cara pandang seorang individu bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan, kapasitas, dan faktor - faktor dalam diri mereka sendiri. Individu yang memiliki keyakinan bahwa dia mampu mengontrol *event-event* yang terjadi dalam kehidupannya, dikatakan individu tersebut memiliki *internal locus of control* (Rotter, 1990 dalam Riyadiningsih (2006). *Eksternal locus of control* adalah cara pandang seorang individu dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar kontrol diri mereka tetapi karena faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir individu. individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mengontrol *event-event* dalam kehidupannya maka dikatakan individu tersebut memiliki *external locus of control* (Rotter, 1990 dalam Riyadiningsih (2006). Individu dengan *locus of control* eksternal meletakkan tanggung jawab diluar kendalinya.

Menurut Rotter (1990) dalam Riyadiningsih (2010) individu dengan kecenderungan *external locus of control* lebih menyandarkan harapannya pada orang lain. Sehingga individu tersebut sangat tergantung pada orang lain. Mereka lebih cenderung mencari dan memilih situasi yang menguntungkan mereka. Sementara individu dengan *internal locus of control* memiliki kecenderungan menyandarkan harapan hidupnya pada diri sendiri. Individu ini sangat yakin terhadap dirinya sendiri, mereka selalu mencari kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan, dibanding hanya mencari situasi yang menguntungkan.

Individu dengan *external locus of control* cenderung bersikap pasrah terhadap keadaan yang ada dihadapannya, dengan menganggap bahwa itu sudah menjadi nasib dirinya. Tidak ada keinginan untuk bagaimana individu tersebut menggenggam lingkungan tersebut untuk menjadi sebuah peluang keberhasilan dirinya. Individu tersebut menganggap rendah potensi dan kemampuan dirinya, sehingga dia tidak melakukan pembelajaran. Berbeda dengan individu yang memiliki *internal locus of control*, dia selalu yakin terhadap kemampuan dirinya sehingga sesulit apapun keadaan sekitarnya bukan halangan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Crider (1983) perbedaan karakteristik antara *locus of control* internal dan eksternal adalah jika individu dengan *locus of control* internal memiliki karakteristik seperti suka bekerja keras, memiliki insiatif yang tinggi, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba untuk berpikir

seefektif mungkin, selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil. Sedangkan individu dengan kecenderungan *locus of control* eksternal mempunyai karakteristik kurang memiliki inisiatif, mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol, kurang mencari informasi, mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

3.2. Self Efficacy

Menurut Bandura (1997) *self-efficacy* adalah kemampuan generatif yang dimiliki individu meliputi kognitif, sosial, dan emosi. Kemampuan individu tersebut harus dilatih dan di atur secara efektif untuk mencapai tujuan individu. Bandura (1997) menyebutnya dengan *self-efficacy* karena menurut Bandura memiliki kemampuan itu berbeda dengan mampu mengorganisasikan strategi yang sesuai dengan tujuan serta menyelesaikan strategi tersebut dengan baik walaupun dalam keadaan yang sulit. Penelitian yang dilakukan Schwartz & Gottman (1976) menyatakan individu sering mengalami kegagalan meskipun mengetahui apa yang harus dilakukan dan memiliki kemampuan untuk melakukannya. Menurut Bandura & Jourden (1991) keraguan dapat mempengaruhi kemampuan yang dimiliki individu sehingga kemampuan tersebut tidak muncul, karena keraguan tersebut dapat melemahkan keyakinan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Self-efficacy merupakan salah satu faktor personal yang berkaitan dengan stress atau tekanan pada pekerjaan maupun jabatan. Stres pekerjaan dapat berpengaruh pada psikologi, fisik dan perubahan perilaku negatif karyawan. Jex et al., (2001) mengatakan bahwa seorang individu dengan *self-efficacy* tinggi mampu mempertahankan jati terhadap dirinya dan mampu menghindari dari tekanan. Seorang individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi merasa yakin bahwa ia akan mampu mencapai kinerja meskipun ada tekanan pada pekerjaan (Bandura, 1997).

Menurut Gibson et al., (1997), konsep *self-efficacy* merupakan keyakinan seorang individu bahwa dia dapat berprestasi baik dalam satu situasi tertentu. *Self efficacy* mempunyai tiga dimensi yaitu: tingginya tingkat kesulitan tugas seseorang yang diyakini masih dapat dicapai, keyakinan pada kekuatan, dan generalisasi yang berarti harapan dari sesuatu yang telah dilakukan. Menurut Saks (1994), seseorang yang mempunyai *self efficacy* tinggi akan mengerjakan tugas dengan mempertimbangkan konsekuensi kesalahan, sebaliknya jika *self efficacy*-nya rendah, maka ia akan merasa mengalami tekanan atau stres pada pekerjaannya. Hacket dan Betz (1981) mengemukakan bahwa seseorang yang memperhatikan *selfefficacy*-nya, akan mampu menentukan minat dan pilihan pada pekerjaan.

Menurut Judge et al., (1998), *self-efficacy* seseorang dapat dipandang sebagai pencerminan persepsinya atas kemampuan dasarnya dalam mengatasi keadaan yang tidak diinginkan. *Self efficacy* memiliki pengaruh dalam mengatasi tekanan di tempat kerja (Leiter 1991; Stumpf et al. 1987).

3.3. Self Concept

Konsep diri (*self concept*) menurut Demidenko, dkk (2011) merupakan sebuah model yang terkait dengan kondisi psikologis lain yaitu penghargaan diri (*self esteem*), stabilitas diri (*stability*), dan tingkat keyakinan terhadap kemampuan diri (*self efficacy*). Dengan demikian, seorang individu bersikap dan berperilaku sangat diwarnai oleh konsep diri yang dimilikinya (Riyadiningsih, 2010). Konsep diri (*self concept*) diartikan sebagai pengetahuan individu terhadap dirinya sendiri yaitu mengenai ide, pikiran, kepercayaan, dan pendirian (Riyadiningsih, 2010). Konsep diri mempengaruhi individu dalam berinteraksi dengan orang lain dan lingkungannya. Konsep diri juga menyangkut penilaian diri (*self assessment*) terhadap tidak hanya terkait dengan kepribadian tetapi juga penilaian diri terhadap keahlian, kemampuan, hobi, dan karakteristik pribadinya. Sehingga seorang individu yang menilai diri sendiri rendah dikatakan memiliki *self concept* negatif. Individu dengan *self concept* negatif mempunyai *self esteem* dan *self efficacy* rendah, sehingga individu tersebut pasrah terhadap keadaan yang ada, tidak berusaha untuk merubah keadaan tidak menyenangkan menjadi keadaan yang menyenangkan.

Konsep diri menjadi penting karena akan mempengaruhi individu dalam berinteraksi dengan lingkungan dan pekerjaannya. Individu yang memiliki konsep diri positif tampil lebih percaya diri dalam menghadapi berbagai situasi. Sebaliknya individu yang memiliki konsep diri negatif, mempunyai kesulitan dalam menerima dirinya sendiri, sering menolak dirinya serta sulit bagi mereka untuk melakukan penyesuaian diri yang baik. Melalui konsep diri yang positif akan membantu individu dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi dan sebaliknya individu yang mempunyai konsep diri yang negatif akan kesulitan dalam menyelesaikan masalahnya (Montana, 2001). Konsep diri membantu individu untuk mengenali dirinya baik itu dari sisi positif dan negatif, serta apa yang boleh dan tidak boleh dilakukannya. Dengan kata lain, konsep diri yang tepat merupakan alat kontrol positif bagi sikap dan perilaku seseorang. Hal ini karena konsep diri adalah gambaran seseorang atau persepsi seseorang tentang dirinya sendiri yang diperoleh melalui pengalaman berinteraksi dengan diri sendiri, orang lain dan lingkungannya. Lebih jauh Tanamal (2004) mengatakan kesuksesan dan kegagalan yang dialami orang dalam berbagai area kehidupan sangat berhubungan erat dengan cara orang tersebut melihat diri sendiri.

4. Hubungan Kondisi Psikologis dan Tipe Kepribadian

Locus of control sebagai cara pandang seorang individu terhadap kemampuannya dalam mengontrol setiap peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Konsep *locus of control* terdiri dari *internal locus of control* dan *external locus of control*. Kondisi *internal* dan *external locus of control* individu hanya merupakan sebuah kecenderungan bukan sesuatu yang bersifat pasti. Artinya bahwa kondisi *internal* dan *eksternal locus of control* mengalami perubahan tergantung pada pengalaman dan lingkungan yang dihadapi. Individu dengan *internal locus of control* adalah individu yang memandang dirinya mampu mengontrol peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Individu dengan kondisi *locus of control* ini dicirikan dengan adanya keinginan untuk selalu belajar. Penuh dengan inisiatif dan inovasi, selalu memanfaatkan waktu luang untuk melakukan pembelajaran. Jika mengalami kegagalan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan maka selalu berusaha untuk memperbaiki, sehingga tidak menyerah karena mengalami suatu kegagalan. Individu dengan *internal locus of control* sangat yakin dengan kemampuannya dalam mencapai atau menyelesaikan tugas-tugas yang sulit ataupun menantang.

Jika dikaitkan dengan *self efficacy* yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya maka dikatakan bahwa seorang individu yang memiliki *internal locus of control* memiliki *self efficacy* tinggi. Hasil penelitian Riyadiningsih (2001) menyatakan terdapat hubungan negative antara *locus of control* dengan *self efficacy*. Individu yang memiliki skor *locus of control* rendah (*internal locus control*) cenderung memiliki *self efficacy* tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya mengontrol segala sesuatu yang diinginkan terjadi dalam kehidupannya cenderung merasa yakin terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Karyawan ini secara aktif melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja. Kondisi ini terjadi ketika individu karyawan tersebut memandang dan atau menilai diri sendiri tinggi, terkait dengan pengetahuan, keahlian, dan karakteristik pribadi lainnya. Sehingga dengan demikian seorang karyawan yang memiliki *internal locus of control* memiliki *self efficacy* tinggi dan cenderung memiliki *self concept* positif.

Tipe kepribadian *koleris* dicirikan dengan suka untuk melakukan hal-hal yang sulit, memiliki dorongan dan keyakinan kuat terhadap kemampuan diri, tidak mudah menyerah, selalu melakukan pembelajaran dan perbaikan atas kinerja dan atau kegagalan. Selalu merasa yakin mampu untuk melakukan tugas dan pekerjaan sekalipun itu sulit dan menantang dan bahkan malah menyukainya. Jika dihubungkan dengan kondisi psikologis, tipe kepribadian *koleris* dicirikan dengan individu yang memiliki *internal locus of control*, *self efficacy* sangat tinggi, dan *self concept* positif tinggi.

Walaupun tidak menutup kemungkinan individu dengan kondisi psikologis internal locus of control, *self efficacy* tinggi, dan *self concept* positif juga merupakan ciri dari tipe kepribadian *sanguine*. Hal ini karena individu dengan tipe kepribadian *sanguine* juga dicirikan dengan keinginannya untuk inovatif dan kreatif, tidak menyukai situasi yang rutin, dan selalu berusaha untuk mencoba sesuatu yang baru sebagai bagian dari peningkatan kemampuannya menyelesaikan pekerjaan.

Individu karyawan dengan *external locus of control* diidentifikasi banyak menyandarkan harapannya atau sangat tergantung pada orang lain. Mereka cenderung lebih memilih situasi yang menguntungkan atau nyaman, dan tidak menyukai sesuatu atau situasi baru. Individu yang memiliki *external locus of control* cenderung pasrah terhadap keadaan, menyelesaikan tugas sebaik mungkin sesuai dengan aturan dan perintah, individu ini menyandarkan pada orang lain dan atau lingkungan. Individu dengan *external locus of control* cenderung menyukai perilaku penyesuaian diri dengan lingkungan agar tetap bisa bertahan dalam situasi lingkungan tersebut. Individu dengan *external locus of control* cenderung mem[unyai keyakinan yang rendah terhadap kemampuan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Hasil penelitian Riyadiningsih (2001) bahwa individu dengan skor *locus of control* tinggi (*external locus of control*) cenderung mempunyai *self efficacy* rendah.

Seorang karyawan yang memiliki *self efficacy* rendah artinya dia memandang kapasitas mereka rendah. Mereka menganggap tidak memiliki kemampuan yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dianggap sulit. Sehingga mereka lebih menyukai situasi yang monoton, pekerjaan yang berulang, dan lebih menyukai proses penyesuaian diri dibanding selalu mencari situasi baru yang menantang. Dengan demikian terdapat hubungan antara locus of control dengan *self efficacy* dan *self concept*, dalam hal ini adalah individu yang memiliki *external locus of control* memiliki *self efficacy* rendah dan *self concept* yang rendah (negatif) pula. Jika dikaitkan dengan tipe kepribadian maka individu ini lebih tepat kalau dimasukkan dalam tipe kepribadian *phlegmatic* atau *melankolis* karena memiliki ciri-ciri yang sama.

Bagaimana hubungan antara kondisi psikologis dan tipe kepribadian dapat diringkas dalam tabel 1.

Tabel 1. Hubungan Kondisi Psikologis dan Tipe Kepribadian

Kondisi Psikologis	Tipe Kepribadian			
	Koleris	Sanguin	Phlegmatis	Melankolis
<i>Locus of control</i>	<i>Internal LoC</i>	<i>Internal LoC</i>	<i>External LoC</i>	<i>External LoC</i>
<i>Self Efficacy</i>	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah	Rendah
<i>Self Concept</i>	Positif Tinggi	Positif	Cenderung negatif	Cenderung negatif

5. Hubungan Kondisi Psikologis, Tipe Kepribadian dan Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja setiap karyawan berbeda-beda, tergantung pada banyak faktor. Faktor-faktor tersebut baik berasal dari dalam individu karyawan maupun dari luar diri karyawan. Dari dalam diri karyawan seperti kemampuan, keahlian, motivasi, stress, dan kondisi psikologis. Faktor dari luar diri individu seperti budaya, kepemimpinan, lingkungan, dan iklim organisasi diprediksi mempengaruhi kinerja karyawan.

Individu dengan *internal locus of control* merasa yakin bahwa dia mempunyai kemampuan untuk menghadapi semua tantangan dan kesulitan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu dan cenderung lebih bersifat proaktif. Berbeda dengan individu dengan *external locus of control*, mereka cenderung bersifat reaktif, karena mereka mudah menyerah dan pasrah terhadap pekerjaan atau lingkungan yang sulit. *Internal control* mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan berada di bawah pengendalian dirinya. *External control* mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya (Lefcourt, 1982 dalam Wuryaningsih & Kuswati, 2013). Individu dengan *locus of control* berbeda memiliki motivasi berbeda dan tentunya kinerja berbeda pula. Individu dengan *internal locus of control* cenderung memiliki motivasi kerja tinggi sehingga kinerja yang dicapainya juga tinggi. Hal ini karena individu dengan *internal locus of control* mempunyai keyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan atau target yang ditetapkan walaupun sulit. Tetapi individu dengan *external locus of control* cenderung memiliki motivasi rendah sehingga hasil kerja yang dicapai juga tidak optimal. Hal ini bisa dipahami karena ciri *external locus of control* mudah menyerah dan pasrah pada situasi yang sulit dan mereka tidak memiliki keyakinan terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas yang sulit.

Bandura (1991) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu ini memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Berbeda individu dengan *self efficacy* rendah yang akan cenderung tidak mau berusaha atau lebih menyukai kerjasama dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi (Lee dan Babko, 1994). Hasil penelitian Bandura (1985; dalam Paulus Joko Sigiro dan Suyono, 2005) ketika menerima umpan balik yang negative, individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan merespon

dengan meningkatkan usaha dan motivasi sedangkan individu dengan *self efficacy* yang rendah akan cenderung rendah diri dan menyebabkan menurunnya kinerja individu tersebut.

Konsep diri adalah semua ide, pikiran, kepercayaan dan pendirian yang diketahui individu tentang dirinya dan mempengaruhi individu dalam berhubungan dengan orang lain. Konsep diri juga di artikan sebagai kesadaran batin yang tetap, mengenai pengalaman yang berhubungan dengan diri dan yang membedakan bukan dari diri.

Menurut Brian Tracy dalam Rahmadani (2010), *self-concept* memiliki tiga bagian utama yaitu : *self-ideal* (ideal diri), *self-image* (citra diri), dan *self-esteem* (jati diri). Ketiga elemen tersebut merupakan satu kesatuan yang membentuk kepribadian. Seorang individu menentukan apa yang biasa dipikirkan, dirasakan, dan dilakukan, serta akan menentukan segala sesuatu yang terjadi pada diri seorang individu (ideal diri). Ideal diri adalah komponen pertama terdiri dari : harapan, impian, visi, idaman. *Self-ideal* terbentuk dari kebaikan, nilai-nilai, dan sifat-sifat yang paling dikagumi oleh diri sendiri, maupun orang lain. *Self-ideal* adalah sosok seperti apa yang paling diinginkan untuk bisa menjadi diri individu, di segala bidang kehidupan. Bentuk ideal ini akan menuntun individu dalam membentuk perilaku. Bagian kedua *self-concept* adalah *self-image*. Bagian ini menunjukkan bagaimana individu membayangkan diri sendiri, dan menentukan bagaimana individu bertingkah laku dalam satu situasi tertentu karena kekuatan citra diri Jati diri adalah seberapa besar individu menyukai diri sendiri. Semakin tinggi individu menyukai diri sendiri, semakin baik individu dalam bertindak. Dan, semakin baik performance individu, semakin tinggi rasa menyukai diri sendiri. Dengan demikian semakin tinggi (positip) *self concept* seorang karyawan semakin tinggi pula kinerjanya.

6. Simpulan

Kondisi psikologis karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerjanya. Sehingga urgen bagi organisasi untuk memahami bagaimana kondisi psikologis karyawannya. Kondisi psikologis mencakup beberapa konsep yaitu *locus of control*, *self efficacy*, dan *self concept*. Berdasar pada ciri atau karakteristik konsep *locus of control*, *self efficacy*, *self concept* yang dimiliki individu maka dapat dikategorikan dalam suatu tipe kepribadian tertentu yaitu diantara tipe kepribadian *koleris*, *sanguine*, *phlegmatic*, dan *melankolis*. Tipe kepribadian *koleris* diduga dicirikan dengan *locus of control* yang dimiliki individu adalah *internal locus of control*, mempunyai *self efficacy* tinggi dan *self concept* positif. Demikian juga halnya dengan tipe kepribadian *sanguine*. Tipe kepribadian *phlegmatic* dan *melankolis* dicirikan oleh individu dengan kecenderungan *external locus of control*, *self efficacy* rendah, dan kecenderungan *self concept* negative. Walaupun demikian sebenarnya

seorang individu tidak harus dikategorikan dalam satu tipe kepribadian tetapi sering pada kenyataannya tipe kepribadiannya merupakan kombinasi dari beberapa tipe kepribadian. Pada gilirannya, hasil pelaksanaan kerja yang ditargetkan atau kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepribadiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayudiati, Soraya, 2011, Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Bank Jateng Semarang,” Thesis tidak dipublikasikan.
- Bandura, A.1982. *Self Efficacy mechanism in Human Agency*. American Psychologist, 37: 122 – 147
- Bandura. A. 1986. *Social Foundation of Thought and Action: A Social Theory*. EnglewoodCliffs, NJ: Prentice Hall
- Maltby J, Day L, & MacAskill A. 2007. Personality, Individual Differences and Intelegences. <http://en.wikipedia.org/wiki/locus-of-control>
- Philip, J.M., & Gully, S.M. 1997. Goal Orientation, Ability, Need for Achievement, and Locus of Control in The Self Efficacy and Goal Setting Process. *Journal of Applied Psychology*, 82: 518 - 524
- Riyadiningsih, Hening. 2001. *Hubungan Kemampuan, Locus of Control, Orientasi Tujuan, dan Motivasi Berprestasi dengan Self Efficacy, dan Penetapan Tujuan dalam Rangka Memprediksi Kinerja Individual*. Thesis. Magister Sains, Fakultas Ekonomi UGM Yogyakarta
- Riyadiningsih, Hening; dan Pujiastuti, Ratna. 2006. *Kondisi Psikologis dan Karakteristik Pribadi Tipe Kepemimpinan Efektif (Studi pada Industri MANufaktur di Kabupaten Banyumas)*. Penelitian Tidak Dipublikasikan
- Riyadiningsih, Hening. 2010. *Peran Kondisi Psikologis dan Karakteristik Pribadi Dalam Pengembangan Kepemimpinan Efektif: Sebuah Tinjauan Konseptual*. Makalah Call for Paper STIE Stikubank. Semarang
- Riyadiningsih, Hening. 2013. *Identifikasi Kondisi Psikologis Anak Putus Sekolah (Studi Kasus Pada Anak Putus Sekolah Jenjang Pendidikan Sekolah Menengah / Sederajat Di Kabupaten Banyumas)*. Penelitian Atas Biaya Ditjen Dikti
- Riyadiningsih, Hening. 2013. *Kondisi Psikologis Anak Putus Sekolah*. Makalah Call for Paper FE UNSOED Purwokerto
- Rotter, J.B. 1990. Generalized Expentancies for Internal Versus External Locus of Control Of

TIPE KEPERIBADIAN KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI

Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80
Whole N0.69

Wuryaningsih D L dan Rini Kuswati. 2013. analisis pengaruh Locus of Control pada Kinerja Karyawan. Proceeding Seminar Nasional dan Call for Papers Sancall 2013

BIOGRAFI PENULIS

Penulis Pertama adalah dosen tetap Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Wijayakusuma Purwokerto. Lulus S1 dari Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta, Indonesia pada tahun 1994 dan lulus S2 Program Magister Sains UGM Yogyakarta, Indonesia pada tahun 2001. Fokus pengajaran dan penelitiannya pada Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Keorganisasian.

Penulis Kedua adalah dosen tetap Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Wijayakusuma Purwokerto, Indonesia. Lulus S1 dari Fakultas Ekonomi UNSOED Purwokerto, Indonesia, pada tahun 1988 dan lulus S2 Program Magister Manajemen STIE AUB Surakarta, Indonesia pada tahun 2006. Fokus pengajaran dan penelitiannya pada Statistik, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Keorganisasian.