

Karakteristik pekerjaan sebagai moderator: Hubungan antara kepribadian dan kinerja

Seger Handoyo, author

Deskripsi Lengkap: <http://lontar.ui.ac.id/detail?id=78747&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji karakteristik pekerjaan sebagai moderator dari hubungan antara kepribadian dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga akan menguji bagaimana hakekat interaksi antara kepribadian dan karakteristik pekerjaan, bila karakteristik pekerjaan tertentu menjadi moderator hubungan antara kepribadian dan kinerja.

Hipotesanya adalah hubungan antara kepribadian dan kinerja dimoderatori oleh karakteristik pekerjaan. Hipotesis tersebut diturunkan dari landasan teori bahwa (1) kegagalan model sifat yang ditunjukkan dari tidak adanya konsistensi perilaku pada situasi yang berbeda yang mestinya ditunjukkan oleh pemilikan sifatnya; (2) pandangan interaksional yang menyatakan bahwa faktor situasi berinteraksi dengan karakteristik individual dalam menentukan perilaku seseorang; dan (3) pendapat Barrick dan Mount yang menyatakan bahwa hubungan antara kepribadian dan kinerja dimoderatori oleh karakteristik pekerjaan, sebagai faktor situasinya.

Kepribadian big-five yang telah teruji validitasnya sebagai taksonomi kepribadian yang ringkas dan tegas digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan karakteristik pekerjaan menggunakan lima dimensi inti pekerjaan dan motivating potential score yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldham. Ukuran kinerja menggunakan 22 criteria yang berdasarkan 5 penilai telah memadai untuk mengukur kinerja kepala regu/kepala urusan, sebagai sampel dalam penelitian ini.

Dari 100 kepala regu/kepala urusan di P.T. Iglas (Persero), sebagai tempat penelitian, 91 kepala regu/kepala urusan menjadi sampel dalam penelitian ini. Kinerja mereka diukur oleh atasan langsungnya dengan menggunakan behaviorally anchor rating scale yang dibuat dalam 5 skala dengan rentang pengukuran dari sangat buruk sampai sangat baik. Sebagai alat ukur paralelnya digunakan graphic rating scale dengan 7 skala dengan rentang .pengukuran yang sama. Reliabilitas alpha alat ukur utama adalah 0,80, sedangkan reliabilitas paralel adalah 0,77.

Pengukuran kepribadian menggunakan adaptasi Personality Characteristics Inventory (PCI). Validitas konstruk alat ukur ini dilakukan dengan analisa faktor. Hasil akhir analisa faktor memperoleh 4 faktor yang mempunyai struktur faktor yang baik dan bersih.

Keempat faktor tersebut masing-masing diberi nama ketekunan, kemantapan emosi, kemampuan menghadapi tantangan dan kemurahan hati. Estimasi koefisien reliabilitas alpha adalah 0,83 untuk ketekunan, 0,76 untuk kemantapan emosi, 0,71 untuk kemampuan menghadapi tantangan, dan 0,55 untuk

kemurahan hati.

Alat ukur karakteristik pekerjaan adalah adaptasi dari Job Diagnostics Survey. Validitas diskriminan dari keanekaragaman ketrampilan, identitas tugas, kebermaknaan tugas, otonomi, dan umpan balik masing-masing adalah 0,16, 0,13, 0,30, 0,14, dan 0,16, sedangkan reliabilitas paralelnya masing-masing adalah 0,72, 0,77, 0,69, 0,73, dan 0,72.

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa ketekunan merupakan prediktor kinerja yang sah. Kebermaknaan tugas, otonomi, dan Motivating Potential Score (MPS) terbukti secara signifikan sebagai moderator hubungan antara ketekunan dengan kinerja. Hakekat interaksi antara ketekunan dengan ketiga karakteristik pekerjaan tersebut relatif sama, yaitu orang dengan ketekunan tinggi akan mempunyai kinerja lebih baik pada pekerjaan dengan tingkat kebermaknaan tugas, otonomi atau MPS yang tinggi, sedangkan orang berketekunan rendah berkinerja lebih baik pada pekerjaan dengan tingkat kebermaknaan tugas, otonomi atau MPS yang rendah.

Kemantapan emosi, kemampuan menghadapi tantangan, dan kemurahan hati tidak mempunyai korelasi yang signifikan dengan kinerja pada taraf signifikansi 5%. Karakteristik pekerjaan juga tidak terbukti menjadi moderator hubungan antara tiga dimensi kepribadian tersebut dengan kinerja.