

PENGARUH KEPERIBADIAN LIMA FAKTOR TERHADAP KESUKSESAN KARIR

Adiyono, Ratno Purnomo, Wiwiek Rabiathul Adawiyah
Jurusan Manajemen, FEB UNSOED
(ano.purnomo@gmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepribadian lima faktor (*the big five personality*) terhadap kesuksesan karir dengan konteks organisasi sektor publik. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai structural pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Purwokerto, Cilacap, Purbalingga dan Kebumen. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 188 responden. Metode *proportionate stratified random sampling* digunakan dalam penentuan responden. Pengumpulan datanya menggunakan metode *survey* dengan kuesioner. Alat analisis pada penelitian ini menggunakan *analisis regresi*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, *neuroticism* berpengaruh negatif terhadap kesuksesan karir subyektif. Kedua, *extroversion* berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir obyektif. Ketiga, *agreeableness* berpengaruh negatif terhadap kesuksesan karir obyektif dan subyektif. Keempat, *openness to experience* berpengaruh negatif terhadap kesuksesan karir obyektif. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa kepribadian hal yang penting di tempat kerja karena dapat memfasilitasi karir seseorang. Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terkait dengan kepribadian pegawai seperti dalam proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan pegawai.

Kata Kunci : karir, kepribadian, lima faktor

ABSTRACT

The aims of the study are investigate and examine the effects of The Big Five Personality toward career success in the context of public sector organization. The scope of this study is the entire of structural employees on the tax office which is operating in Purwokerto, Cilacap, Purbalingga and Kebumen. The sample of data were taken from 188 respondents. Proportionate stratified random sampling method was used to determine the respondents. Survey by questionnaire is applied in this study. The analysis tool in this study is regression analysis. Based on the results of hypothesis testing, there are four revelations: First, neuroticism has negative impact on subjective career success. Second, extroversion has positive effect on objective career success. Third, agreeableness has negative impact on objective and subjective career success. Fourth, openness to experience has negative impact on objective career success. The implication of this study is that personality is important in workplace because it can facilitate career. Organizations need to give special attention on the personality of employees including in recruitment process, training and employees development.

Keywords: career, personality, the big five

PENDAHULUAN

Kesuksesan karir menjadi perhatian penting dan populer dalam berbagai penelitian dibidang manajemen. Judge *et al.* (1995) menyatakan bahwa kesuksesan karir merupakan pencapaian seseorang yang diakumulasikan sebagai hasil dari pengalaman kerja mereka. Kesuksesan karir meliputi kesuksesan ekstrinsik yang mencerminkan kriteria obyektif seperti gaji dan kekuasaan (Jaskolka *et al.*, 1985), serta kesuksesan *intrinsik* yaitu kesuksesan yang bersifat subyektif seperti kepuasan karir atau kepuasan kerja (Gattiker dan Larwood, 1988). Kesuksesan karir *ekstrinsik* lebih dikenal dengan istilah kesuksesan karir obyektif

sedangkan kesuksesan karir *intrinsik* sebagai kesuksesan karir subyektif.

Pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan karir menjadi sangat penting berkaitan dengan hubungan antara sifat-sifat dan perilaku individu, praktek-praktek organisasi dan proses sosial. Beberapa tahun terakhir sejumlah peneliti telah melakukan penelitian dengan memberikan perhatian khusus pada faktor-faktor individu dan organisasi yang berpengaruh pada kesuksesan karir (Judge dan Bretz, 1994; Judge *et al.*, 1995; Kirchmeyer, 1998; Seibert *et al.*, 1999; 2001; Boudreau dan Boswell, 2001; Greenhaus, 2003; Judge *et al.*, 1999; Seibert dan Kraimer, 2001; Stumpp *et al.*, 2010). Penelitian sebelumnya juga telah

mengidentifikasi pendekatan - pendekatan konseptual terkait dengan kesuksesan karir yang menyoroti prediktor kesuksesan karir obyektif dan subyektif meliputi *human capital*, *social capital*, perbedaan individu dan atribut demografi (Nabi, 1999; Ng *et al.*, 2005; Ballout, 2007).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa para peneliti memprediksi kesuksesan karir dengan menggunakan beberapa variabel secara parsial belum mempertimbangkan pengaruh beragam variabel berdasarkan teori yang ada (Gattiker dan Larwood, 1988; Judge *et al.*, 1995). Penelitian awal tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan karir sebagian besar fokus pada atribut *human capital* (misal : pelatihan, pengalaman kerja, pendidikan) dan faktor demografi (misal : umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah anak). Penelitian berikutnya membahas sifat disposisional dengan ciri-ciri kepribadian mendapatkan perhatian lebih terkait pengaruhnya terhadap perilaku organisasi seperti prestasi kerja (Barrick dan Mount, 1991) dan kepuasan kerja (Judge *et al.*, 1998).

Kepribadian merupakan salah satu faktor penting tentang apa yang akan dilakukan individu terhadap karir mereka. Penelitian menunjukkan bahwa beberapa dimensi dari *The Big Five Personality* (meliputi : *neuroticism*, *extroversion*, *conscientiousness*, *agreeableness* dan *openness to experience*) dapat memprediksi kesuksesan karir obyektif dan subyektif. *Neuroticism* berpengaruh negatif dengan kesuksesan karir obyektif (Judge *et al.*, 1999; Boudreau *et al.*, 2001) dan subyektif (Boudreau *et al.*, 2001; Seibert dan Kraimer, 2001). *Extroversion* berpengaruh positif dengan kesuksesan karir obyektif (Melamed, 1996a, 1996b; Howard dan Bray, 1994; Watson dan Clark, 1997; Seibert dan Kraimer, 2001) dan subyektif (Watson dan Clark, 1997; Judge *et al.*, 2002; DeNeve dan Cooper, 1998; Boudreau *et al.*, 2001; Seibert dan Kraimer, 2001). *Conscientiousness* berpengaruh positif dengan kesuksesan karir obyektif (McCrae dan Costa, 1991; Barrick dan Mount, 1991; Judge *et al.*, 1999) dan subyektif (Judge, Heller dan Mount, 2002; DeNeve dan Cooper, 1998; Judge *et al.*, 1999).

Penelitian menunjukkan kecenderungan pengaruh negatif antara *agreeableness* dengan kesuksesan karir obyektif maupun subyektif meskipun tidak cukup konsisten. Judge *et al.* (1999), Boudreau *et al.* (2001) dan Bozionelos (2004) menemukan bahwa *agreeableness* negatif memprediksi kesuksesan karir obyektif. Seibert dan Kraimer (2001) menemukan bahwa *agreeableness* tidak dapat memprediksi gaji atau promosi. Judge *et al.* (2002) menemukan *agreeableness* berpengaruh positif dengan kepuasan kerja namun pengaruh tampaknya menghilang setelah disesuaikan dengan pengaruh lain dari dimensi Big Five. Judge *et al.* (1999) dan Boudreau *et al.* (2001) menemukan bahwa *agreeableness* tidak berpengaruh terhadap kesuksesan karir subyektif. Seibert dan Kraimer (2001) menemukan bahwa *agreeableness* negatif memprediksi kepuasan karir, meskipun efeknya kecil.

Penelitian menunjukkan kecenderungan pengaruh negatif antara *openness to experience* dengan kesuksesan karir obyektif dan kecenderungan pengaruh positif antara *openness to experience* dengan kesuksesan karir subyektif meskipun tidak cukup konsisten. Judge *et al.* (1999) menemukan bahwa *openness to experience* masa kanak-kanak berpengaruh positif dengan kesuksesan karir obyektif saat dewasa, tetapi efek ini menghilang setelah pengaruh dimensi Big Five lainnya diperhitungkan. Seibert dan Kraimer (2001) dan Bozionelos (2004) menemukan bahwa *openness to experience* negatif memprediksi kesuksesan karir obyektif. *Openness to experience* ditemukan berhubungan positif dengan kepuasan kerja (Judge *et al.*, 2002; Lounsbury *et al.*, 2007; Lounsbury *et al.*, 2012) dan kepuasan karir (Lounsbury *et al.*, 2007; Lounsbury *et al.*, 2012; Richardson, 2009; Levy, 2011). Judge *et al.* (1999) menemukan bahwa *openness to experience* saat masa kanak-kanak berkorelasi positif dengan kesuksesan karir subyektif saat dewasa, tetapi pengaruhnya menjadi tidak signifikan tatkala pengaruh dimensi Big Five lainnya diperhitungkan. Lounsbury *et al.* (2004) menemukan *openness to experience* berhubungan negatif dengan kepuasan karir dan kepuasan kerja.

Literatur tentang pengelolaan dan pengembangan karir sebagian besar pada konteks negara-negara barat dan relatif sedikit pada konteks negara-negara Asia (Baruch dan Budhwar, 2006). Hal ini membuat perbedaan gagasan terkait dengan pengelolaan dan pengembangan karir antara individu yang berada di negara-negara barat dengan individu yang berada di negara-negara Asia. Terlepas dari sudah banyaknya studi tentang kesuksesan karir, relatif sedikit penelitian yang membahas fenomena kesuksesan karir pada konteks organisasi sektor publik. Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, penelitian ini menguji pengaruh *The Big Five Personality* terhadap kesuksesan karir dengan perilaku *internal networking* sebagai mediasi pada konteks organisasi sektor publik yaitu pada pegawai Direktorat Jenderal Pajak yang meliputi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Purwokerto, Cilacap, Purbalingga dan Kebumen.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kesuksesan Karir

Definisi karir telah mengalami perkembangan yang dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal baik individu dan organisasi. Hal inilah yang menyebabkan evolusi definisi kesuksesan karir. Saat ini telah berkembang dari definisi tradisional yang mendasarkan pada perkembangan hirarkis individu menuju definisi kontemporer dengan memasukkan unsur-unsur psikologis yaitu tentang bagaimana seseorang memandang kesuksesan karirnya. Menurut Judge *et al.* (1995) kesuksesan karir didefinisikan sebagai keberhasilan atau prestasi yang nyata dirasakan oleh individu sebagai akumulasi hasil dari pengalaman kerja mereka. Menurut Seibert *et al.* (2001), Heslin (2003), Ng *et al.* (2005) dan Breland *et al.* (2007) kesuksesan karir digambarkan sebagai kondisi psikologi positif atau hasil dari pekerjaan atau prestasi pribadi dan pencapaian profesional yang diperoleh dari pengalaman kerja mereka. Tidak semua orang bisa memperoleh kesuksesan karir. Kesuksesan karir mengandung dua

makna, yaitu kesuksesan karir secara obyektif dan kesuksesan karir secara subyektif dengan kata lain kesuksesan karir dapat dijelaskan dalam dua komponen utama yaitu komponen obyektif dan subyektif (Gattiker dan Larwood, 1988; Judge *et al.*, 1995; Nabi, 1999; 2003; Baruch, 2004; Breland *et al.*, 2007.). Pendapat lain menyatakan bahwa kesuksesan karir terdiri dari komponen *ekstrinsik* dan *intrinsik*. Kesuksesan karir *ekstrinsik* relatif obyektif, dapat diamati dan nyata seperti gaji dan kekuasaan (Jaskolka *et al.*, 1985). Sebaliknya, kesuksesan karir intrinsik didefinisikan sebagai penilaian subyektif individu dari keberhasilan mereka dan sering dinyatakan dalam kepuasan pekerjaan, karir, atau kepuasan hidup (Gattiker dan Larwood, 1988; Judge *et al.*, 1995).

Kesuksesan karir secara obyektif didefinisikan sebagai tingkat kesuksesan yang dapat diukur dan diamati secara obyektif seperti gaji atau kompensasi dan jabatan manajerial (Judge *et al.*, 1995; Jaskolka *et al.*, 1985; Melamed, 1996). Kesuksesan karir obyektif mengacu pada kategori eksternal dalam profesi yang didefinisikan oleh masyarakat, rekan kerja dan menggambarkan langkah-langkah yang khas menuju kesuksesan. Gerakan ini bisa horizontal (peningkatan keamanan pekerjaan, liburan yang lebih lama) atau hirarkis (promosi atau jabatan yang berbeda) (Nabi, 1999). Tiga kriteria yang paling umum digunakan sebagai indeks kesuksesan karir *ekstrinsik* atau obyektif adalah (a) gaji atau pendapatan, (b) kekuasaan atau jumlah promosi dan (c) status pekerjaan. Status pekerjaan dapat dilihat sebagai refleksi dari persepsi masyarakat atas kekuasaan dan wewenang yang diberikan oleh pekerjaan (Schooler dan Schoenbach, 1994). Para sosiolog melihat status pekerjaan sebagai indikator penting dari kesuksesan dalam masyarakat kontemporer (Korman *et al.*, 1983). Judge *et al.* (1995), Seibert *et al.* (1999), Judge *et al.* (2004), Ng *et al.* (2005) dan Tu *et al.* (2006) menemukan bahwa kesuksesan karir obyektif secara positif dapat memprediksi kesuksesan karir subyektif.

Kesuksesan karir subyektif mencerminkan persepsi individu terhadap pengalaman karir yang dipengaruhi oleh preferensi seseorang

terkait kebutuhan dan nilai-nilai (Gattiker dan Larwood, 1986). Kesuksesan karir subyektif merupakan kesuksesan karir yang tidak dapat diukur secara obyektif (Nabi, 1999, Judge *et al.*, 1995; Pelluchette, 1993; Jaskolka *et al.*, 1985). Kesuksesan karir subyektif dapat diartikan sebagai perasaan yang dimiliki oleh seorang pegawai mengenai karirnya, seperti persepsi pencapaian karir dan prospek masa depan karirnya (Judge *et al.*, 1995). Individu yang memperoleh kesuksesan karir subyektif akan merasa lebih bahagia dan merasa lebih sukses dalam karir walaupun sebenarnya mereka tidak mencapai standar kerja yang seharusnya. Kesuksesan karir subyektif dapat diukur melalui persepsi pegawai tentang kesuksesan karir dan kepuasan karir (Kirchmeyer, 1998; Peluchette, 1993). Pentingnya kesuksesan karir subyektif telah dinyatakan sejak akhir 1970-an oleh Van Maanen dan Schein (1979). Gattiker dan Larwood (1988), Peluchette (1993) dan Nabi (2003) telah menyoroti pentingnya menguji kesuksesan karir subyektif karena implikasinya bagi kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah secara konsisten menunjukkan bahwa kesuksesan karir obyektif dan kesuksesan karir subyektif saling berkaitan dan kemudian membentuk asumsi dasar bahwa seorang individu yang sukses menganggap dirinya telah berhasil pada kedua aspek tersebut (Baruch, 2004). Selanjutnya kesuksesan karir (baik secara obyektif dan subyektif) yang dicapai oleh individu dapat dikategorikan menjadi beberapa golongan. Nabi (1999) menggolongkan pegawai berdasarkan kesuksesan karir (obyektif dan subyektif) kedalam empat golongan yaitu golongan pemenang (sukses karir obyektif dan subyektif), golongan pemenang subyektif (sukses karir subyektif, namun tidak sukses secara obyektif), golongan korban sukses (sukses karir obyektif, namun tidak secara subyektif) dan golongan pegawai frustrasi (tidak sukses karir obyektif maupun subyektif).

Kepribadian Lima Faktor

Kepribadian dalam penelitian ini dilihat berdasarkan *The Big Five Personality*

yang dikembangkan oleh McCrae. Teori ini didasarkan pada model lima faktor kepribadian sebagai representasi struktur trait yang merupakan dimensi utama dari kepribadian (Pervin *et al.*, 2005) meliputi: **Pertama, neuroticism**. Pribadi yang tinggi skor *neuroticism* cenderung mudah menjadi cemas, temperamental, mengasihani diri, sangat sadar akan dirinya sendiri, emosional dan rapuh terhadap gangguan yang berhubungan dengan stres serta peka terhadap kritik. Pribadi yang skornya rendah biasanya tenang, bertemperamen lembut dan puas terhadap dirinya (Feist dan Feist, 2008). Karena sifat dasarnya negatif, individu *neurotik* mengalami peristiwa kehidupan yang lebih negatif dari individu lain (Heller *et al.*, 2002). Hubungannya dengan kepuasan kerja, *neuroticism* yang tinggi dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja (Heller *et al.*, 2002).

Kedua, extroversion. Dimensi dari *extroversion* berhubungan dengan tingkat kenyamanan dalam sebuah hubungan. Seseorang dengan kepribadian *ekstrovert* cenderung suka berteman, tegas dan ramah sedangkan *introvert* cenderung pendiam, pemalu dan tenang (Robbins dan Judge, 2011). *Extroversion* dicirikan dengan kecenderungan untuk menjadi percaya diri, dominan, aktif dan menunjukkan emosi yang positif. Selain itu *extroversion* pada umumnya dikaitkan dengan kecenderungan untuk bersikap optimis (Bakker *et al.*, 2002). *Extroversion* secara umum mempunyai *sanguine temperament* yang dapat membuatnya fokus pada sesuatu hal yang positif dari pengalamannya (Bakker *et al.*, 2002). Selain itu *extroversion* cenderung dikaitkan dengan cara seseorang menggunakan rasionalnya dan cara bagaimana mengatasi permasalahannya (Bakker *et al.*, 2002). Individu dengan skor *extroversion* yang tinggi cenderung penuh perhatian, ceria, aktif berbicara, senang berkumpul, selalu bersemangat dan menyenangkan. Sedangkan individu yang memiliki skor *extroversion* yang rendah cenderung cuek, pendiam, penyendiri, serius, pasif dan tidak mempunyai cukup kemampuan dalam mengekspresikan emosinya.

Ketiga, Conscientiousness. Orang dengan *conscientiousness* yang tinggi adalah

seseorang yang bertanggung jawab, terorganisir dengan baik, teratur dalam setiap pekerjaan, dapat diandalkan dan orang yang gigih. Sedangkan individu yang memiliki skor *conscientiousness* rendah cenderung tidak memiliki tujuan yang jelas, tidak terarur, kurang dapat dipercaya atau tidak dapat diandalkan, teledor dalam bekerja dan lebih mudah menyerah saat menemui kesulitan dalam mengerjakan sesuatu, mudah bimbang dan tidak terorganisir (Robbins dan Judge, 2011). Individu dengan tipe kepribadian ini di gambarkan sebagai individu yang teratur, penuh pengendalian diri, terorganisasikan, ambisius, fokus pada pencapaian dan disiplin diri. Pada umumnya orang yang memiliki skor tinggi dalam *conscientiousness* adalah pekerja keras, peka terhadap suara hati, tepat waktu dan tekun. Sebaliknya, pribadi yang rendah skor cenderung tidak terorganisasikan, malas, ceroboh dan tidak berarah-tujuan dan mudah menyerah jika suatu proyek menjadi sulit (Feist dan Feist, 2008).

Keempat, agreeableness. Dimensi dari *agreeableness* mengacu pada kecenderungan untuk tunduk kepada orang lain. Orang dengan tingkat *agreeableness* yang tinggi adalah orang yang memiliki kecenderungan kooperatif, hangat, penuh kepercayaan atau mudah percaya pada orang lain, murah hati, suka menolong, mudah menerima dan baik hati. Sedangkan seseorang yang mendapat skor rendah adalah orang yang memiliki kecenderungan dingin, tidak mudah patuh, antagonistik penuh curiga, pelit, tidak ramah, mudah kesal dan mudah mengkritik orang lain (Robbins dan Judge, 2011). *Altruisme, nurturance* dan kepedulian adalah karakteristik dari *agreeableness* (Bakker *et al.*, 2002). Beberapa peneliti menyebutkan bahwa *agreeableness* dan *social support* mempunyai hubungan yang konsisten (Bakker *et al.*, 2002).

Kelima, openness to experience. Pribadi yang konsisten mencari pengalaman-pengalaman berbeda dan beragam akan memperoleh skor tinggi dalam *openness to experience* (Feist dan Feist, 2008). *Openness to experience* berhubungan dengan kreatifitas ilmiah dan artistik (Heller *et al.*, 2002). Individu

yang memiliki karakteristik skor *openness to experience* yang tinggi cenderung kreatif, orisinal, imajinatif, penuh rasa penasaran, terbuka, berpandangan luas. Sedangkan individu yang memiliki skor *openness to experience* rendah biasanya konvensional, rendah hati, konservatif dan tidak terlalu penasaran terhadap sesuatu.

Pengembangan Hipotesis

Individu dengan skor *neuroticism* tinggi cenderung mudah cemas, temperamental, emosional dan rapuh terhadap gangguan stress serta peka terhadap kritik (Costa dan McCrae, 1988). Penelitian menunjukkan hubungan yang tidak konsisten antara *neuroticism* dengan kesuksesan karir obyektif namun secara umum berpengaruh negatif. Judge *et al.* (1999), Boudreau *et al.* (2001) menemukan *neuroticism* berpengaruh negatif terhadap kesuksesan karir obyektif. Seibert dan Kraimer (2001) menemukan *neuroticism* tidak memprediksi gaji atau promosi. Bozionelos (2004) menemukan *emotional stability* (kebalikan dari *neuroticism*) tidak dapat memprediksi kesuksesan karir obyektif.

Penelitian juga menunjukkan hasil yang tidak konsisten, namun secara umum *neuroticism* berpengaruh negatif terhadap kesuksesan karir subyektif. Boudreau *et al.* (2001), Judge *et al.* (2002), DeNeve dan Cooper (1998), Seibert dan Kraimer (2001) menemukan bahwa individu yang memiliki stabilitas emosi akan lebih puas dengan karir mereka sebaliknya individu *neuroticism* cenderung tidak puas dengan karir mereka. Judge *et al.* (1999), menemukan bahwa korelasi antara *emotional stability* dan kesuksesan karir subyektif signifikan, namun efeknya menghilang setelah pengaruh dimensi *Big Five* lainnya dikontrol dan Bozionelos (2004) menemukan bahwa kestabilan emosi tidak dapat memprediksi kesuksesan karir subyektif. Berdasarkan pemaparan di atas maka hipotesis yang diuji :

- H1:** *Neuroticism* berpengaruh negatif terhadap kesuksesan karir obyektif
H2: *Neuroticism* berpengaruh negatif terhadap kesuksesan karir subyektif

Costa dan McCrae (1988) menyatakan bahwa *extroversion* menggambarkan individu yang memiliki kecenderungan mudah bergaul, tegas, aktif, hangat dan menunjukkan emosi yang positif. Penelitian menunjukkan *extroversion* berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir obyektif meskipun tidak cukup konsisten. *Extroversion* dapat memprediksi gaji dan tingkat pekerjaan dalam dua studi yang dilakukan di Inggris (Melamed, 1996a, 1996b). Howard dan Bray (1994) mencatat bahwa dominasi (yang merupakan karakteristik dari *extroversion*) berkorelasi dengan kemajuan manajerial. Seibert dan Kraimer (2001) menemukan bahwa *extroversion* positif dapat memprediksi pendapatan dan promosi. Bozionelos (2004) menemukan *extraversion* gagal memprediksi kesuksesan karir obyektif. Penelitian juga menunjukkan bahwa *extroversion* berpengaruh positif dengan kesuksesan karir subyektif, meskipun hasilnya tidak sepenuhnya konsisten. *Extroversion* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Judge et al., 2002), kepuasan hidup (DeNeve dan Cooper, 1998), kepuasan karir (Boudreau et al., 2001; Kraimer, 2001). Judge et al. (1999) dan Bozionelos (2004) menemukan bahwa *extroversion* gagal memprediksi kesuksesan karir subyektif. Berdasarkan pemaparan di atas maka hipotesis yang diuji adalah:

H3: *Extroversion* berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir obyektif.

H4: *Extroversion* berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir subyektif.

Costa dan McCrae (1988) menyatakan bahwa individu dengan skor *conscientiousness* tinggi cenderung individu yang bertanggung jawab, terorganisir dengan baik, teratur dalam setiap pekerjaan, dapat diandalkan. Secara teori *conscientiousness* berhubungan dengan kesuksesan karir obyektif (McCrae dan Costa, 1991). *Conscientiousness* berhubungan positif dengan gaji walaupun kecil (Barrick dan Mount, 1991) dan promosi (Howard dan Bray, 1994). Judge et al. (1999) dan Boudreau et al. (2001) menemukan *conscientiousness* dapat memprediksi kesuksesan karir obyektif. *Conscientiousness* tidak berhubungan dengan gaji (Seibert

dan Kraimer, 2001) dan promosi (Seibert dan Kraimer, 2001; Bozionelos, 2004).

Penelitian juga menunjukkan *conscientiousness* berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir subyektif meskipun tidak cukup konsisten. *Conscientiousness* berhubungan positif dengan kepuasan kerja (Judge et al., 2002), kepuasan hidup (DeNeve dan Cooper, 1998) dan *conscientiousness* dapat memprediksi kesuksesan karir subyektif bahkan ketika variabel kepribadian diukur saat masa kanak-kanak dan saat remaja (Judge et al., 1999). *Conscientiousness* berhubungan dengan kesuksesan karir subyektif namun tingkat signifikansinya kecil (Seibert dan Kraimer, 2001; Bozionelos, 2004; Boudreau et al., 2001). Berdasarkan pemaparan di atas maka hipotesis yang diuji :

H5: *Conscientiousness* berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir obyektif.

H6: *Conscientiousness* berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir subyektif.

Costa dan McCrae (1988) menyatakan bahwa individu dengan *agreeableness* tinggi menunjukkan individu yang cenderung kooperatif, hangat, mudah percaya, murah hati, suka menolong, mudah menerima, baik hati (Costa dan McCrae, 1988) dan memiliki hati yang lembut, mudah tertipu, tidak manipulatif (Seibert dan Kraimer, 2001). Seibert dan Kraimer (2001) menemukan individu dengan skor *agreeableness* rendah cenderung relatif menerima pendapatan dan kepuasan karir yang tinggi. Penelitian menunjukkan pengaruh negatif antara *agreeableness* terhadap kesuksesan karir obyektif meskipun tidak cukup konsisten. Judge et al. (1999), Boudreau et al. (2001) dan Bozionelos (2004) menemukan bahwa *agreeableness* negatif memprediksi kesuksesan karir obyektif. Seibert dan Kraimer (2001) menemukan bahwa *agreeableness* tidak dapat memprediksi gaji atau promosi.

Penelitian juga menunjukkan pengaruh negatif antara *agreeableness* dengan kesuksesan karir subyektif meskipun tidak cukup konsisten. Judge et al. (2002) menemukan *agreeableness* berhubungan positif dengan kepuasan kerja namun hubungan tampaknya menghilang setelah disesuaikan dengan pengaruh lain dari

dimensi *Big Five*. Judge *et al.* (1999) dan Boudreau *et al.* (2001) menemukan bahwa *agreeableness* tidak berhubungan dengan kesuksesan karir subyektif. Seibert dan Kraimer (2001) menemukan bahwa *agreeableness* negatif memprediksi kepuasan karir, meskipun efeknya kecil. Berdasarkan pemaparan di atas maka hipotesis yang diuji adalah :

- H7** : *Agreeableness* berpengaruh negatif terhadap kesuksesan karir obyektif.
H8 : *Agreeableness* berpengaruh negatif terhadap kesuksesan karir subyektif.

Openness to experience terkait dengan kreatifitas ilmiah dan artistik (Feist, 1998), berpikir divergen, religiusitas yang rendah dan liberalisme politik (McCrae, 1996). Penelitian menunjukkan pengaruh negatif antara *openness to experience* terhadap kesuksesan karir obyektif meskipun tidak cukup konsisten. Boudreau *et al.* (2001) menemukan bahwa *openness to experience* gagal untuk memprediksi kesuksesan karir obyektif. Judge *et al.* (1999) menemukan bahwa *openness to experience* masa kanak-kanak berkorelasi positif dengan kesuksesan karir obyektif saat dewasa, tetapi efek ini menghilang setelah pengaruh dimensi *Big Five* lainnya diperhitungkan. Seibert dan Kraimer (2001) menemukan bahwa *openness to experience* negatif memprediksi pendapatan dan tidak berhubungan dengan promosi. Bozionelos (2004) menemukan bahwa *openness to experience* negatif memprediksi kesuksesan karir obyektif.

DeNeve dan Cooper (1998) menyatakan bahwa *openness to experience* seperti pedang bermata dua yaitu kecenderungan individu yang dapat merasakan perasaan baik dan buruk secara mendalam. Hal ini memberikan pengaruh yang tidak jelas terhadap reaksi afektif seperti kesejahteraan atau kenyamanan subyektif atau kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan hubungan positif antara *openness to experience* dengan kesuksesan karir subyektif meskipun tidak konsisten. *Openness to experience* berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan kepuasan karir (Judge *et al.*, 2002; Lounsbury *et al.*, 2007; Lounsbury *et al.*, 2012; Richardson, 2009;

Levy, 2011). Boudreau *et al.* (2001) dan Bozionelos (2004) menemukan bahwa *openness to experience* gagal memprediksi kesuksesan karir subyektif. Seibert dan Kraimer (2001) menemukan bahwa *openness to experience* tidak berhubungan dengan kepuasan karir. Judge *et al.* (1999) menemukan bahwa *openness to experience* saat masa kanak-kanak berkorelasi positif dengan kesuksesan karir subyektif saat dewasa, tetapi pengaruhnya menjadi tidak signifikan tatkala pengaruh dimensi *Big Five* lainnya diperhitungkan. Lounsbury *et al.* (2004) menemukan *openness to experience* berhubungan negatif dengan kepuasan karir dan kepuasan kerja. Berdasarkan pemaparan di atas maka hipotesis yang diuji adalah:

- H9** : *Openness to experience* berpengaruh negatif terhadap kesuksesan karir obyektif.
H10 : *Openness to experience* berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir subyektif.

METODE PENELITIAN

Pengambilan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan *cross section* dan metode *survey* dalam pengumpulan datanya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh PNS struktural pada empat Kantor Pelayanan Pajak Pratama meliputi Purwokerto, Cilacap, Purbalingga dan Kebumen sebanyak 352 pegawai. Teknik *proportionate stratified random sampling* digunakan dalam penetapan sampel dimana populasi dibagi dalam strata-strata berdasarkan jabatan kemudian pengambilan sampel dilakukan pada setiap strata secara proposional. Teknik ini digunakan dengan pertimbangan populasi yang bervariasi, heterogen dan jumlah sampel cukup representatif untuk mewakili populasi.

Pengukuran Variabel

Variabel *The Big Five Personality*, menurut McCrae kepribadian adalah karakteristik yang menetap dalam diri seseorang menggambarkan perilaku individu, yang digunakan untuk berinteraksi dengan lingkungannya (Pervin *et al.*, 2005). Dimensi

kepribadian terbagi menjadi lima variabel yaitu *neuroticism* (keterbukaan terhadap tekanan), *extroversion* (keterbukaan terhadap orang lain), *conscientiousness* (keterbukaan hati dan telinga), *agreeableness* (keterbukaan terhadap kesepakatan) dan *openness to experience* (keterbukaan terhadap pengalaman hidup). Pengukuran variabel *The Big Five Personality* menggunakan 44 item seperti yang dikembangkan oleh John dan Srivastava (1999) untuk mengukur kecenderungan pribadi seseorang.

Variabel Kesuksesan Karir Obyektif, kesuksesan karir obyektif didefinisikan sebagai tingkat kesuksesan yang dapat diukur dan diamati secara obyektif seperti gaji atau kompensasi dan jabatan manajerial (Judge *et al.*, 1995). Peneliti mengukur kesuksesan karir obyektif menggunakan *self-report* dari pendapatan kotor bulanan dan jumlah promosi (Judge *et al.*, 1995). Pendapatan kotor bulanan terdiri dari remunerasi keuangan yang diterima karyawan dan termasuk gaji pokok, tunjangan tetap bulanan serta tunjangan lainnya yang melekat. Jumlah promosi adalah jumlah total gerakan hirarkis dalam karir pegawai sampai dengan saat ini.

Variabel Kesuksesan Karir Subyektif, kesuksesan karir subyektif diartikan sebagai perasaan yang dimiliki oleh seorang pegawai mengenai karirnya, seperti persepsi pencapaian

karir dan prospek masa depan karirnya (Aryee *et al.*, 1994). Kesuksesan karir subyektif diukur melalui persepsi pegawai tentang kesuksesan karir dan kepuasan karir (Parasuraman *et al.*, 1996). Peneliti mengukur kesuksesan karir subyektif menggunakan lima item seperti yang dikembangkan oleh (Greenhaus *et al.*, 1990).

HASIL PENELITIAN

Profil Responden

Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 215 kuesioner. Jumlah kuesioner yang kembali ke peneliti sebanyak 213 kuesioner (response rate 99%). Kuesioner yang kembali kemudian diteliti kelengkapan datanya. Ada 3 kuesioner yang tidak lengkap. Jumlah kuesioner yang digunakan dalam pengolahan data sebanyak 188 kuesioner. Berdasarkan hasil survei diketahui bahwa responden didominasi oleh pria (65%), usia 41-50 tahun (59%), pendidikan S1 (45%), menjabat sebagai pelaksana (54%), golongan III (73%), lama bekerja 11-20 tahun (45%) dan berpenghasilan sampai dengan Rp. 10 juta perbulan (38%).

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	SD	X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Y2
<i>Neuroticism</i> (X1)	2,5253	0,9338	1						
<i>Extroversion</i> (X2)	3,3916	0,8724	-0,284**	1					
<i>Conscientiousness</i> (X3)	3,5319	0,8376	-0,241**	0,302**	1				
<i>Agreeableness</i> (X4)	4,0804	0,7476	-0,029	-0,04	0,12	1			
<i>Openness to experience</i> (X5)	3,5261	0,7901	-0,072	0,150*	0,055	0,216**	1		
Kesuksesan karir obyektif (Y1)	2,1826	1,0418	-0,128	0,352**	0,042	-0,428**	-0,233**	1	
Kesuksesan karir subyektif (Y2)	3,6362	0,7276	-0,290**	0,245**	0,083	-0,293**	-0,135	0,538**	1

Hasil statistik deskriptif sesuai tabel 1 menunjukkan bahwa karakter individu yang paling menonjol adalah *agreeableness*, *conscientiousness* dan *openness to experience*. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian responden ditandai dengan sifat-sifat seperti suka menolong, pemaaf, dapat dipercaya, disiplin, peduli dengan orang lain dan terbuka dengan hal-hal yang baru. Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa kedelapan

variabel memiliki standar deviasi yang tidak tinggi karena nilai standar deviasi tidak melebihi nilai rata-ratanya (mean). Semakin tinggi nilai standar deviasi berarti semakin tinggi penyimpangan data dengan nilai rata-ratanya. Sebaliknya, semakin kecil nilai standar deviasinya berarti data berkelompok disekitar nilai rata-ratanya dan tidak menunjukkan variasi yang banyak (Sekaran dan Bougie, 2013).

Hasil statistik deskriptif juga menunjukkan bahwa korelasi antar variabel bervariasi antara 0,029 sampai dengan 0,538. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian tidak mengalami multikolinearitas. Multikolinearitas terjadi bila nilai korelasi antar variabel melebihi 0,8. Korelasi signifikan dan positif terjadi pada variabel *extroversion* dengan *conscientiousness*, *extroversion* dengan *openness to experience*, *extroversion* dengan, *extroversion* dengan kesuksesan karir obyektif, *extroversion* dengan kesuksesan karir subyektif, *agreeableness* dengan *openness to experience*, Korelasi signifikan dan negatif terjadi pada variabel *neuroticism* dengan *extroversion*, *neuroticism* dengan *conscientiousness*, *neuroticism* dengan

kesuksesan karir subyektif, *agreeableness* dengan kesuksesan karir obyektif, *agreeableness* dengan kesuksesan karir subyektif dan variabel *openness to experience* dengan kesuksesan karir obyektif.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Variabel Independen	Variabel Dependen			
	Kesuksesan karir obyektif		Kesuksesan karir subyektif	
	β	Sig	β	Sig
Variabel Kontrol				
- Jenis Kelamin	0,224	0,427	0,390	0,345
- Umur	0,117	0,020	0,143	0,052
- Tingkat Pendidikan	0,054	0,637	0,163	0,334
- Masa Kerja	-0,064	0,201	-0,066	0,371
Kepribadian Lima Faktor				
- <i>Neuroticism</i>	0,025	0,474	-0,125	0,014
- <i>Extroversion</i>	0,111	0,003	0,055	0,317
- <i>Conscientiousness</i>	-0,058	0,088	-0,056	0,262
- <i>Agreeableness</i>	-0,187	0,000	-0,180	0,001
- <i>Openness to experience</i>	-0,095	0,005	-0,057	0,255

Tabel 2 menunjukkan hasil ringkasan analisis regresi. Hasil pengujian H1 menunjukkan bahwa *neuroticism* berpengaruh positif ($\beta = 0,025$) tetapi tidak signifikan ($\text{Sig.} = 0,474 \geq 0,05$) terhadap kesuksesan karir obyektif. Hal ini tidak sejalan dengan hipotesis yang telah disusun dimana *neuroticism* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesuksesan karir obyektif sehingga H1 tidak didukung. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Judge *et al.* (1999) dan Boudreau *et al.* (2001) yang menyatakan bahwa *neuroticism* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesuksesan karir obyektif. Menurut pendapat peneliti hal ini suatu hal yang logis karena pegawai yang bekerja di Direktorat Jenderal Pajak cenderung mengalami tekanan

yang cukup tinggi karena mereka bekerja berdasarkan target yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Kondisi ini sangat berpengaruh terhadap pegawai berkepribadian *neuroticism* tinggi yaitu pegawai yang cenderung mudah cemas, khawatir, tidak tenang ketika menghadapi masalah dan rentan terhadap stres. Hasil pengamatan di lokasi penelitian dengan adanya faktor lingkungan kerja yang baik, dukungan dan arahan yang baik dari para pimpinan berdampak positif terhadap kinerja pegawai yang

berkepribadian *neuroticism* tinggi sehingga pada akhirnya berdampak positif terhadap tunjangan kinerja yang diterima. Berdasarkan informasi dari para responden diketahui bahwa untuk kenaikan tunjangan kinerja yang diterima saat ini tidak

begitu signifikan dikarenakan pencapaian penerima pajak untuk Tahun Pajak 2016 tidak sesuai target yang telah ditetapkan. Tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai merupakan salah satu bentuk kesuksesan karir obyektif.

Hasil pengujian H2 menunjukkan bahwa *neuroticism* berpengaruh negatif ($\beta = -0,125$) dan signifikan (Sig. = $0,014 < 0,05$) terhadap kesuksesan karir subyektif. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang telah disusun dimana *neuroticism* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesuksesan karir subyektif sehingga H2 didukung. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian Boudreau *et al.* (2001), Judge *et al.* (2002), DeNeve dan Cooper (1998), Seibert dan Kraimer (2001) yang menunjukkan bahwa individu yang memiliki stabilitas emosi akan lebih puas dengan karir mereka sebaliknya individu *neuroticism* cenderung tidak puas dengan karir mereka. Disisi lain, berdasarkan hasil pengamatan lapangan juga diketahui bahwa dengan adanya faktor lingkungan kerja yang baik, dukungan dan arahan yang baik dari para pimpinan berdampak positif terhadap kepuasan kerja bagi para pegawai yang berkepribadian *neuroticism* tinggi. Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk kesuksesan karir subyektif.

Hasil pengujian H3 menunjukkan bahwa *extroversion* berpengaruh positif ($\beta = 0,111$) dan signifikan (Sig. = $0,003 < 0,05$) terhadap kesuksesan karir obyektif. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang telah disusun dimana *extroversion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir obyektif sehingga H3 didukung. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian Melamed (1996a), Melamed (1996b), Howard dan Bray (1994), Seibert dan Kraimer (2001) yang menunjukkan bahwa *extroversion* berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir obyektif. Beberapa ciri-ciri kepribadian *extroversion* di antaranya adalah individu yang cenderung aktif, memiliki semangat tinggi, memiliki kepercayaan diri yang tinggi dan memiliki optimisme yang tinggi (Costa dan McCrae, 1997). Individu berkepribadian *extroversion* yang tinggi cenderung berkinerja baik dan berdampak positif terhadap kompensasi yang diterima. Hal ini sesuai dengan hasil pengamatan lapangan bahwa pegawai yang aktif, memiliki semangat tinggi, percaya diri dan optimis cenderung berkinerja baik dan hal ini berdampak positif terhadap tunjangan kinerja yang diterima pegawai tersebut.

Hasil pengujian H4 menunjukkan bahwa

extroversion berpengaruh positif ($\beta = 0,055$) tetapi tidak signifikan (Sig. = $0,317 \geq 0,05$) terhadap kesuksesan karir subyektif. Hal ini bertentangan dengan hipotesis yang telah disusun dimana *extroversion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir subyektif sehingga H4 tidak didukung. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Judge *et al.* (2002), DeNeve dan Cooper (1998), Boudreau *et al.* (2001) dan Kraimer (2001) yang menunjukkan bahwa *extroversion* berpengaruh positif signifikan terhadap kesuksesan karir subyektif. Sebaliknya, penelitian ini mengkonfirmasi penelitian Judge *et al.* (1999) dan Bozionelos (2004). Menurut pendapat peneliti hal ini suatu hal yang logis karena *extroversion* menunjukkan kecenderungan seseorang akan hubungan seperti bekerjasama, bergaul dan berteman dengan orang lain (Costa dan McCrae, 1997) sehingga memudahkan mereka dalam melaksanakan pekerjaan dan pencapaian karir. Individu berkepribadian *extroversion* yang tinggi lebih berorientasi pada bagaimana memiliki *networking* yang luas dan dapat bergaul dengan banyak orang dari berbagai kalangan sehingga mengabaikan perasaan seseorang terhadap pencapaian karir. Karakter bersemangat, aktif dan optimis yang merupakan ciri-ciri dari individu berkepribadian *extroversion* membuat seseorang yakin dengan apa yang diinginkan (Feist dan Feist, 2008) sehingga *extroversion* lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kompensasi yang diterima dibandingkan dengan kepuasan karir.

Hasil pengujian H5 menunjukkan bahwa *conscientiousness* berpengaruh negatif ($\beta = -0,058$) tetapi tidak signifikan (Sig. = $0,317 \geq 0,05$) terhadap kesuksesan karir obyektif. Hal ini bertentangan dengan hipotesis yang telah disusun dimana *conscientiousness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir obyektif sehingga H5 tidak didukung. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Barrick dan Mount (1991), Howard dan Bray (1994), Boudreau *et al.* (2001) dan Judge *et al.* (1999) yang menunjukkan bahwa *conscientiousness* berpengaruh positif signifikan terhadap kesuksesan karir obyektif. Sebaliknya, penelitian ini mengkonfirmasi penelitian Seibert dan Kraimer (2001) dan Bozionelos (2004). Salah satu ciri kepribadian *conscientiousness* adalah kecenderungan individu yang perfeksionis dan berpikir cermat atau hati-hati sebelum bertindak (Costa

dan McCrae, 1997). Individu yang perfeksionis dan hati-hati sebelum bertindak cenderung memerlukan waktu yang lebih lama dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sehingga berdampak negatif pada kinerja individu yang pada akhirnya berpengaruh terhadap tunjangan kinerja yang diterima.

Hasil pengujian H6 menunjukkan bahwa *conscientiousness* berpengaruh negatif ($\beta = -0,056$) tetapi tidak signifikan ($\text{Sig.} = 0,262 \geq 0,05$) terhadap kesuksesan karir subyektif. Hal ini bertentangan dengan hipotesis yang telah disusun dimana *conscientiousness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir subyektif sehingga H6 tidak didukung. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Judge *et al.* (2002), Judge *et al.* (1999), Seibert dan Kraimer (2001), Bozionelos (2004) dan Boudreau *et al.* (2001). Peneliti berpendapat suatu hal yang logis karena salah satu ciri kepribadian *conscientiousness* adalah individu yang cenderung perfeksionis. Berdasarkan pengamatan di lokasi penelitian individu yang perfeksionis cenderung membosankan bagi rekan kerjanya dan cenderung merasakan ketidakpuasan terhadap karir yang dicapai karena bagi yang bersangkutan segala sesuatu harus perfect termasuk dalam hal pencapaian karir. Untuk mewujudkan kesempurnaan memerlukan waktu yang lama dan proses yang tidak mudah.

Hasil pengujian H7 menunjukkan bahwa *agreeableness* berpengaruh negatif ($\beta = -0,187$) dan signifikan ($\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$) terhadap kesuksesan karir obyektif. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang telah disusun dimana *agreeableness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesuksesan karir obyektif sehingga H7 didukung. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian Judge *et al.* (1999), Boudreau *et al.* (2001) dan Bozionelos (2004) yang menunjukkan bahwa *agreeableness* negatif memprediksi kesuksesan karir obyektif. Ciri-ciri individu yang *agreeableness* diantaranya adalah individu yang cenderung penurut (patuh), menerima, mengalah dan menghindari konflik (Costa dan McCrae, 1997). Individu *agreeableness* cenderung relatif memperoleh pendapatan yang rendah (Seibert dan Kraimer, 2001).

Hasil pengujian H8 menunjukkan bahwa *agreeableness* berpengaruh negatif ($\beta = -0,180$) dan signifikan ($\text{Sig.} = 0,001 < 0,05$) terhadap kesuksesan karir subyektif. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang telah disusun dimana *agreea-*

bleness berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesuksesan karir subyektif sehingga H8 didukung. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian Seibert dan Kraimer (2001) yang menunjukkan bahwa *agreeableness* negatif memprediksi kepuasan karir. Individu dengan skor *agreeableness* tinggi cenderung relatif memperoleh kepuasan karir yang rendah dikarenakan karakteristik yang melekat pada individu yang cenderung penurut (patuh), menerima, mengalah dan menghindari konflik (Seibert dan Kraimer, 2001).

Hasil pengujian H9 menunjukkan bahwa *openness to experience* berpengaruh negatif ($\beta = -0,095$) dan signifikan ($\text{Sig.} = 0,005 < 0,05$) terhadap kesuksesan karir obyektif. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang telah disusun dimana *openness to experience* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesuksesan karir obyektif sehingga H9 didukung. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *openness to experience* negatif memprediksi kesuksesan karir obyektif (Seibert dan Kraimer, 2001; Bozionelos, 2004). Salah satu ciri individu yang *openness* adalah kecenderungan memiliki liberalisme yang tinggi (McCrae, 1996) artinya bebas tidak mau terikat dengan aturan-aturan atau bekerja semauanya sendiri. Pegawai yang bekerja pada Direktorat Jenderal Pajak terikat dengan aturan-aturan yang harus diikuti salah satunya adalah standar kinerja yang harus dicapai dalam satu tahun karena hal ini berdampak pada kompensasi yang akan diterima. Berdasarkan hasil pengamatan di lokasi penelitian individu *openness* cenderung berkinerja kurang bagus dan hal ini berdampak negatif terhadap jumlah tunjangan kinerja yang diterima.

Hasil pengujian H10 menunjukkan bahwa *openness to experience* berpengaruh negatif ($\beta = -0,057$) tetapi tidak signifikan ($\text{Sig.} = 0,255 \geq 0,05$) terhadap kesuksesan karir subyektif. Hal ini bertentangan dengan hipotesis yang telah disusun dimana *openness to experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir subyektif sehingga H10 tidak didukung. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Judge *et al.* (2002), Lounsbury *et al.* (2007), Lounsbury *et al.* (2012), Richardson (2009) dan Levy (2011) yang menunjukkan bahwa *openness to experience* berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan kepuasan karir. Sebaliknya, penelitian ini mengkonfirmasi penelitian Seibert

dan Kraimer (2001) dan Lounsbury *et al.* (2004). DeNeve dan Cooper (1998) menyatakan bahwa *openness to experience* seperti pedang bermata dua yaitu kecenderungan individu yang dapat merasakan perasaan baik dan buruk secara mendalam. Hal ini memberikan pengaruh yang tidak jelas terhadap reaksi afektif seperti kesejahteraan atau kenyamanan subyektif atau kepuasan kerja. Peneliti berpendapat hal ini sesuatu hal yang logis karena bekerja pada Direktorat Jenderal Pajak sangat terikat dengan aturan-aturan yang ketat sehingga berakibat pada kecenderungan membatasi ruang gerak individu *openness* dalam menyalurkan kreatifitasnya. Hal ini berdampak negatif pada kepuasan individu yang bersangkutan baik kepuasan kerja maupun kepuasan karir.

PENUTUP

Simpulan

Tujuan utama penelitian ini adalah menguji pengaruh *The Big Five Personality* terhadap kesuksesan karir yang meliputi ke suksesan karir obyektif dan subyektif. **Pertama**, *neuroticism* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kesuksesan karir obyektif dan berpengaruh negatif signifikan terhadap ke suksesan karir subyektif. **Kedua**, *extroversion* berpengaruh positif signifikan terhadap ke suksesan karir obyektif dan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kesuksesan karir subyektif. **Ketiga**, *conscientiousness* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap ke suksesan karir obyektif dan juga berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kesuksesan karir subyektif. **Keempat**, *agreeableness* ber pengaruh negatif signifikan terhadap kesuksesan karir obyektif dan juga berpengaruh negatif signifikan terhadap kesuksesan karir subyektif. **Kelima**, *openness to experience* berpengaruh negatif signifikan terhadap kesuksesan karir obyektif dan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kesuksesan karir subyektif.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu instansi vertikal Kementerian Keuangan yaitu Kantor Pelayanan Pajak Pratama yang meliputi Purwokerto Cilacap, Purbalingga dan Kebumen. Penelitian selanjutnya dapat diperluas pada instansi vertikal Kementerian Keuangan lainnya seperti Kantor Pelayanan Bea Cukai, Kantor Pelayanan Lelang Negara, dan Kantor

Pelayanan Perbendaharaan Negara atau instansi pemerintah lainnya yang memiliki struktur dan budaya organisasi yang berbeda dengan Kantor Pelayanan Pajak Pratama. Penelitian mendatang juga dapat diperluas dengan memasukan variabel moderasi seperti pengaruh lingkungan kerja, dukungan pimpinan atau organisasi dan budaya organisasi yang menurut peneliti berdasarkan hasil pengamatan di lokasi penelitian dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara *The Big Five Personality* dengan kesuksesan karir seseorang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amichai-Hamburger, Y. (2002). Personality and Internet use. *Computers in Human Behavior*. 18:1–10.
- Amiel, T., dan Sargent, S. L. (2004). Individual differences in Internet usage motives. *Computers in Human Behavior*. 20:711–726.
- Aryee, S., Chay, Y. W., dan Tan, H. H. (1994). An examination of the antecedents of subjective career success among a managerial sample in Singapore. *Human Relations*. 47:487–509.
- Ashton, M.C. dan Lee, K. (2001). A theoretical basis for the major dimensions of personality. *European Journal of Personality*. 15:327–353.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Barrick, M.R., dan Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*. 44:1–26.
- Baruch, Y. (2004). *Managing Careers: Theory and Practice*. Pearson Education Limited, Glasgow.
- Bozionelos, N. (2004). Mentoring provided: Relation to mentor's career success, personality, and mentoring received. *Journal of Vocational Behavior*. 64: 24–46.
- Boudreau, J.W., dan Boswell, W.R. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and

- Europe. *Journal of Vocational Behavior*. 58 : 53–81.
- Breland, J.W., Treadway, D.C., Duke, A.B. dan Adams, G.L. (2007). The interactive effect of leader-member exchange and political skill on subjective career success. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 13 (3) : 1-14.
- Burt, R.S. (2004). Structural holes and good ideas. *American Journal of Sociology*. 110 (2) : 349-99.
- Buss, D.M. (1991). Conflict in married couples: personality predictors of anger and upset. *Journal of Personality*. 59 (3) : 663-703.
- Butt, S., dan Phillips, J. G. (2008). Personality and self reported mobile phone use. *Computers in Human Behavior*. 24 (2) : 346–360.
- Carden, L.I. dan Egan, M.T. (2008). Human resource development and project management: keyconnections. *Human Resource Development Review*. 7 (3) : 309-38.
- Colley, L., McCourt, W. dan Waterhouse, J. (2012). Hybrids and contradictions: human resource management in the contemporary public sector. *International Journal of Public Administration*. 35 (8) : 507-512.
- Costa, P. T., Jr., dan McCrae, R. R. (1988). Personality in adulthood: A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO Personality Inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*. 54 : 853–863.
- DeNeve, K. M., dan Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*. 124 : 197–229.
- Forret, M.L. dan Dougherty, T.W. (2001). Correlates of networking behavior for managerial and professional employees. *Group and Organization Management*. 26 (3) : 283-311.
- Forret, M.L. dan Dougherty, T.W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women?. *Journal of Organizational Behavior*. 25 (3) : 419-437.
- Georg Wolff, Hans. dan Kim, Sowon. (2012). The relationship between networking behaviours and the Big Five personality dimensions. *Career Development International*. 17 (1) : 43-66.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative description of personality: The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*. 59 : 1216–1229.
- Gould, S. dan Penley, L.E. (1984). Career strategies and salary progression: a study of their relationships in a municipal bureaucracy. *Organizational Behavior and Human Performance*. 34 (2) : 244-265.
- Greenhaus, J. M., Parasuraman, S., dan Wormley, W. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluation, and career outcomes. *Academy of Management Journal*. 33 : 64–86.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Babin, B.J. dan Black, W.C. (2010). *Multivariate Data Analysis. Seventh edition*. Pearson Prentice-Hall: New Jersey.
- Hall, D.T. (2004). The protean career: a quarter-century journey. *Journal of Vocational Behaviour*. 65 (1) : 1-13.
- Heslin, P.A. (2003). Self and other referent criteria of career success. *Journal of Career Assessment*. 11 : 262-286.
- Howard, A., dan Bray, D. W. (1994). *Predictions of managerial success over time: Lessons from the Management Progress Study*. In K. E. Clark and M. B. Clark (Eds.). Measures of leadership (113–130). West Orange, NJ: Leadership Library of America.
- Jaskolka, G., Beyer, J. M., dan Trice, H. M. (1985). Measuring and predicting managerial success. *Journal of Vocational Behavior*. 26 : 189-205.
- John, O. P., dan Srivastava, S. (1999). *The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives*. In L. A. Pervin and O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2 : 102–138). New York: Guilford Press.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., dan Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career

- success. *Personnel Psychology*. 48 : 485-519.
- Judge, T.A., Higgins, C.A., Thoresen, C.J., dan Barrick, M.R. (1999). The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*. 52 : 621-652.
- Judge, T. A., Heller, D., dan Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. 87 : 530-541.
- Kamdar, D. dan Van Dyne, L. (2007). The joint effects of personality and workplace social exchange relationships in predicting task performance and citizenship performance. *Journal of Applied Psychology*. 92 (5) : 1286-1298.
- Langford, P.H. (2000). Importance of relationship management for the career success of Australian managers. *Australian Journal of Psychology*. 52 (3) : 163-168.
- Lent, R.W., Brown, S.D. dan Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*. 45 : 79-122.
- Lent, R.W. dan Brown, S.D. (1996). Social cognitive approach to career development: an overview. *Career Development Quarterly*. 44 (4) : 310-321.
- Levy, J.J., Richardson, J.D., Lounsbury, J.W., Stewart, D., Gibson, L.W. dan Drost, A.W. (2011). Personality Traits and Career Satisfaction of Accounting Professionals. *Individual Differences Research*. 9(4): 238-249.
- Lounsbury, J. W., Moffitt, L., Gibson, L. W., Drost, A. W., Stevens, M., (2007). An investigation of personality traits in relation to job and career satisfaction of information technology professionals. *Journal of Information Technology*. 1-10
- Lounsbury, J.W., Foster, N., Patel, H., Carmody, P., Gibson, L.W., dan Stairs, D.R. (2012). An investigation of the personality traits of scientists versus nonscientists and their relationship with career satisfaction. *R and D Management*. 42: 1
- McCrae, R. R. (1996). Social consequences of experiential openness. *Psychological Bulletin*. 120 : 323-337.
- Melamed, T. (1996a). Career success: An assessment of a gender-specific model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 69 : 217-242.
- Melamed, T. (1996b). Validation of a stage model of career success. *Applied Psychology: An International Review*. 45 : 35-65.
- Michael, J. and Yukl, G. (1993). Managerial level and subunit function as determinants of networking behavior in organizations. *Group & Organization Management*. 18 (3) : 328-351
- Mohd Rasdi, R., Garavan, T.N. dan Ismail, M. (2012). Networking behaviours and managers' career success: moderating effect of managerial level. *European Journal of Training and Development*. 36 (2-3) : 195-212.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorenson, K. L., dan Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*. 58 : 367-408.
- Orpen, C. (1996). Dependency as a moderator of the effects of networking behavior on managerial career success. *The Journal of Psychology*. 30 (3) : 245-248.
- Parasuraman S, Purohit YS, Godshalk VM, Beutell NJ. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*. 48 : 275-300
- Pervin, L. A., Cervone, D., dan John, O. P. (2005). *Personality theory and research*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Pervin, L. A., Cervone, D., dan Oliver, P. J. (2012). *Psikologi kepribadian: Teori dan Penelitian (edisi ke-9)*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Podolny, J.M. dan Baron, J.N. (1997). Resources and relationships: social networks and mobility in the workplace. *American Sociological Review*. 62 (5) : 673-693.

- Richardson, J.D., Lounsbury, J.W., Bhaskar, T., Gibson, L.W., Drost, A. W. (2009). Personality Traits and Career Satisfaction of Health Care Professionals. *The Health Care Manager*. 28 : 3, 218–226.
- Seibert, S.E., dan Kraimer, M.L. (2001). The Five-Factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*. 58 : 1–21.
- Seibert, S.E., Kraimer, M.L. dan Crant, J.M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*. 54 : 845-874.
- Sekaran, U., dan Bougie, R., (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. Sixth edition*. John Wiley and Sons, Inc: New York.
- Wanberg, C.R., Kanfer, R. dan Banas, J.T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*. 85 (4) : 491-503.
- Wilson, K., Fornasier, S., dan White, K. M. (2010). Psychological predictors of young adults' use of social networking sites. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*. 13(2) : 173–177.
- Wolff, H.G. dan Moser, K. (2009). Effects of networking on career success: a longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*. 94 (1) : 196-206.
- Van Hoye, G., Van Hoft, E.A.J. dan Lievens, F. (2009). Networking as a job search behavior: a social network perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 82 (3) : 661-682.