

## Organisasi Inovatif: Kesesuaian Antara Kepribadian Dengan Pekerjaan

Rusli Ginting Munthe, Universitas Kristen Maranatha, paul\_ruzz@yahoo.com  
Rony Setiawan, Universitas Kristen Maranatha, rony\_luxor@yahoo.com

### Abstrak

*Competition is a natural phenomenon that always occurs in the business world. The competition involves each company's business to define and execute the right strategy, both to survive in a difficult situation, being a winner, and even continued to grow dynamically. To be able to face any challenge presented in a business dispute, the company can not do it alone: but the company should be able to create a conducive climate integration. With the empowerment of all available resources in a collaborative enterprise, it is hoped will become a strong foundation in the system in implementing its business strategy. Employees as the only active resources, plays a key role in the success of business strategy, so it needs to be best-managed by the company. The company's success in employee competencies synergize with the company's goal is a strategic capital which enabled the company to be able to keep hold of adaptive competition in every business situation that continues to happen.*

*Current challenges facing any company is how to obtain, manage, and retain employees who have a rare talent. In general, companies only look at competence as a skill and experience alone: but in fact all that has been summarized in attitude and behavior of employees, or in other words the character of their lives, especially in the work environment. The characters are either starting from a good attitude. Employees who have a heart to his work, of course, will behave positively to any actions in the work environment in which it is located. It begins with the introduction of self-employee against him. Employees are motivated by affection for the work in accordance with the call of his life will always have positive energy in the completion of each activity involved in the work he or she is doing. Employee's affection toward his or her work will enable the employee to voluntarily optimize its ability in achieving optimal performance. The matchness between the personalities of employees with the work they do will become the benchmark of their successfulness as an individual employee as well as a team player at the company where he or she works. There are three employees work interests, namely things, ideas, and peoples; with six personality types of employees in relation to employment, that is realistic, investigative, artistic, social, enterprising, and conventional.*

*The employees who work in accordance with his or her personality will have higher job satisfaction because they do things according to themselves. In these circumstances, employees will be able to love his job, enjoying the fruits of their works, and devote all their creativity in every execution of work. In this case, the company plays an important role in searching, selecting, and placing people (employees) are right at the position and the right job. Moreover, companies must develop the competencies of talented people through empowerment of employees' creativity in their workings, which is accompanied by the atmosphere of cooperation among employees in achieving company goals. Creativity will be key in creating the company's business strategies which are innovative and competitive*

**Keywords:** Performace, Personalities, and Innovation

## I Pendahuluan

Persaingan merupakan semangat dan jiwa dalam kehidupan bisnis di seluruh belahan dunia. Perjuangan terus menerus untuk tetap bertahan hidup dan berkembang menjadi yang tetap terbaik seakan menjadi fenomena yang tetap akan terjadi. Kemampuan organisasi dalam jangka panjang akan terus diuji ketahanannya melalui kompetisi yang terjadi baik di tingkat lokal maupun internasional. Dalam era globalisasi saat ini, keberhasilan dan kesuksesan organisasi masa depan adalah berasal dari organisasi yang gesit dan cepat, sangat responsif, tangkas, kapasitas pembelajaran yang baik dan para pekerjanya (sumber daya manusia) memiliki kemampuan atau keterampilan yang baik. Mereka harus dapat belajar secara cepat dan berkesinambungan, melakukan inovasi tanpa henti, menggunakan strategi yang lebih cepat, aman, serta nyaman (Ulrich, 1998; dalam Ribhan, 2001). Organisasi yang tidak pernah berubah tentunya secara perlahan-perlahan telah memastikan dirinya sendiri untuk “mati” di dalam persaingan bisnis yang kian memanas. Dengan slogan bahwa perubahan adalah sesuatu yang tetap akan terjadi setiap saat, organisasi dituntut untuk selalu belajar untuk selalu adaptif dan kondusif terhadap lingkungan internal dan eksternalnya. Lingkungan eksternal berkaitan dengan dinamika perubahan kondisi aspek-aspek yang berada di luar organisasi, seperti ekonomi, sosial budaya, budaya, hukum, teknologi, pendidikan, pertahanan dan keamanan, serta politik; sedangkan lingkungan internal berkaitan dengan dinamika perubahan kondisi aspek-aspek yang berada di dalam organisasi, seperti manajemen, sistem perusahaan, budaya perusahaan, dan karyawan. Perubahan yang terjadi di lingkungan luar lebih “chaos”, dengan kata lain lebih sulit dikendalikan oleh organisasi. Organisasi relatif lebih mudah mengendalikan perubahan yang terjadi di dalam lingkungan internal karena sangat dekat dan lebih sering melakukan interaksi secara langsung.

Salah satu faktor terpenting dalam perubahan lingkungan internal organisasi adalah karyawan. Karyawan merupakan satu-satunya aset hidup dan aktif serta berperan besar dalam kelangsungan hidup perusahaan. Kesuksesan perusahaan terletak pada kinerja karyawannya. Kesuksesan perusahaan adalah gabungan dan sinergi goresan kontribusi kinerja individual karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Tidak semua karyawan adalah baik untuk setiap organisasi maupun pekerjaannya. Beberapa karyawan cocok untuk pekerjaan tertentu di organisasi tertentu. Beberapa karyawan hanya dapat memaksimalkan kinerjanya jika ditempatkan pada pekerjaan tertentu dan akan “mati kutu” pada pekerjaan lainnya.. Kinerja karyawan tergantung pada kenyamanan mereka dalam bekerja. Kenyamanan dalam bekerja muncul dari kecocokkan antara pekerjaan yang mereka lakukan dengan apa yang sebenarnya mereka sukai skaligus mereka dapat lakukan dengan optimal. Dengan demikian, minat dan bakat memegang andil yang signifikan terhadap kinerja positif karyawan di dalam karya mereka pada organisasi tempat mereka bekerja.

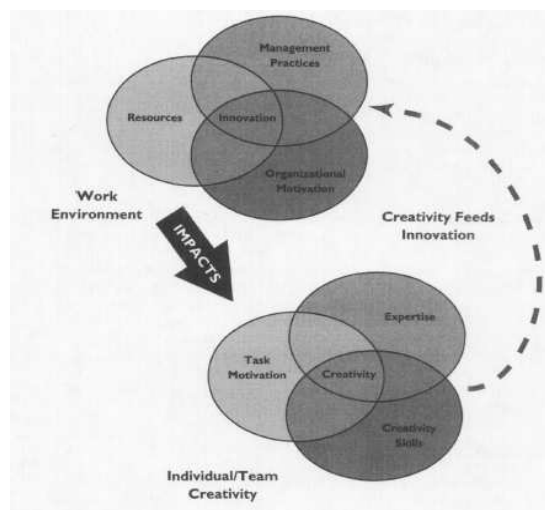
Setiap karyawan tentunya bermula dari calon karyawan. Setiap calon karyawan yang ingin menjadi karyawan pada pekerjaan tertentu di perusahaan tentunya harus melewati proses seleksi. Seleksi sebagai salah satu fungsi di dalam manajemen sumber daya manusia menjadi jembatan penghubung antara karyawan yang berpotensi dengan organisasi. Seleksi memegang peranan kunci di dalam keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Seleksi akan berujung pada keputusan untuk mempekerjakan karyawan dengan ikatan kontrak tertulis maupun kontrak psikologis yang akan berdampak secara jangka panjang terhadap performa organisasi. Jika terjadi kesalahan dalam proses ini, yaitu organisasi mempunyai karyawan yang tidak tepat kompetensinya atau organisasi tidak memiliki karyawan yang tepat kompetensinya; sebenarnya organisasi itu telah kehilangan *opportunity cost* dan *opportunity*

*time* di dalam konteks persaingan. Segala bentuk investasi yang dicurahkan organisasi terhadap karyawan yang memiliki kompetensi yang baik dan tepat akan menjadi salah satu indikator penting keberhasilan perusahaan dalam jangka pendek. Keberhasilan ini akan dilanjutkan menjadi jangka panjang apabila perusahaan dapat memberdayakan potensi yang karyawan tersebut miliki bagi kinerja perusahaan untuk berusaha melakukan inovasi agar dapat terus-menerus membentuk daya saing yang berbeda di setiap kondisi dan di setiap waktu.

## II Kinerja Dalam Organisasi Inovatif

Dalam melakukan inovasi tentunya diperlukan potensi sumber daya manusia dalam merespon tuntutan *customer* yang semakin berubah cepat, bukan hanya keunggulan teknologi informasi saja yang digunakan, tetapi dorongan dan komitmen dari seluruh personel organisasi juga sangat diperlukan (Ribhan, 2001). Artinya sumber daya manusia merupakan faktor penggerak kemajuan perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dengan pekerjaan, perusahaan tidak akan mengalami kemajuan dalam inovasi hal tersebut digambarkan dalam Gambar 1 di bawah ini:

Gambar 1  
Kompetensi Karyawan Dalam Organisasi Inovatif



Dari Gambar 1 di atas, terdapat gambaran mengenai organisasi inovatif, organisasi yang mau dan mampu untuk terus belajar beradaptasi dengan perubahan lingkungannya. Organisasi inovatif ditandai dengan adanya karyawan-karyawan yang kreatif. Karyawan-karyawan yang kreatif akan menunjukkan kinerja atau performa yang optimal dan cenderung konsisten bahkan berkembang. Kinerja karyawan dapat dibangun melalui gabungan tiga komponen utamanya, yaitu keahlian, motivasi, dan kemampuan untuk berkreasi. Keahlian merupakan serangkaian keterampilan dan pengetahuan karyawan di dalam melaksanakan berbagai tugas dan pekerjaannya. Karyawan memperoleh keahlian yang berasal dari bakat atau potensi yang mereka miliki dan berkembang menjadi pengalaman yang berharga, yang didapatkan melalui serangkaian program pendidikan dan pekerjaan aktual mereka. Jika keahlian merupakan kemampuan mereka dalam bekerja, motivasi merupakan kemauan karyawan untuk bekerja. Terdapat berbagai hal yang mendorong karyawan untuk bekerja; mulai dari keinginan mencari nafkah, hobi, mencari tantangan, hingga mengaktualisasikan

diri dengan pekerjaan mereka. Motivasi berkaitan dengan faktor-faktor dalam diri karyawan yang mendorong mereka untuk terus bekerja. Selain mempunyai kemauan dan kemauan, karyawan yang kreatif harus memiliki jiwa yang kreatif.

Dapat diketahui bahwa untuk mencapai tujuan level organisasi semua berawal dari individu, yaitu kreatifitas individu yang artinya setiap individu diharapkan dapat menjadi seorang yang kreatif di tempat kerja. Pengertian kreatif yaitu (1) memiliki daya cipta; memiliki kemampuan untuk menciptakan; (2) bersifat (mengandung) daya cipta; pekerjaan yang menghendaki kecerdasan dan imajinasi (KBBI, 2005). Kreativitas adalah merupakan hasil dari pengembangan diri seseorang. Pengembangan diri seseorang (karyawan) merupakan hal yang penting bagi organisasi, karena bagaimana mungkin sebuah organisasi dapat berkembang apabila orang-orang di dalamnya tidak berkembang. Kreativitas membuat organisasi melakukan inovasi, sehingga memiliki daya saing, terutama diperlukan dalam industri jasa (Manopol dan Andrianti, 2011)

Agar seseorang dapat berkembang maka orang tersebut harus tidak di dalam kondisi “keterpaksaan” untuk melakukan sesuatu tetapi orang tersebut harus di dalam kondisi “kerelaan” untuk melakukan sesuatu, artinya memiliki dorongan dari dalam diri (motivasi intrinsik) untuk memenuhi kebutuhannya misalnya: prestasi, pencapaian dan pengakuan. “Kerelaan” di sini memiliki arti dalam kondisi tidak terbebani atau dalam kata lain bagaimana seseorang bisa “do what you love” (Amabile, 1997). Karyawan yang mencintai pekerjaannya akan mencurahkan segala daya upaya hingga semangatnya; dengan kata lain akan melakukan segala hal untuk kemajuan dirinya dengan pekerjaan yang dia geluti dan lakukan. Agar seseorang dapat “do what you love” seseorang harus mengenal diri dan pribadinya. Ketika bekerja (melakukan sesuatu) setiap orang memiliki minatnya masing-masing yaitu ada yang tertarik pada (1) Things/it (benda mati; peralatan, flora dan fauna, kertas-kertas berisi kata-kata/angka-angka, hitungan), (2) ideas (ide, pemikiran, gagasan yang akan menambah pengetahuan dan wawasan dirinya), (3) Peoples (persahabatan, relasi sosial, diterima oleh orang lain).

Dengan memiliki kemauan, kemampuan, dan jiwa kreatif; maka karyawan akan selalu berusaha untuk terus menerus mengupdate dirinya dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Mereka akan menjadi pemain individu yang mapan secara kinerja dan puas secara psikologis. Setelah menjadi individu yang gemilang, maka mereka akan lebih mudah berinteraksi dengan rekan-rekan kerja mereka untuk menghasilkan *team work* yang solid. Dengan demikian, akan tercipta interdependensi yang kuat di dalam organisasi inovatif. Kemauan karyawan untuk terus mengoptimalkan panggilan hidupnya dalam pekerjaan mereka akan termotivasi untuk selalu mengaplikasikan jiwa kreativitas mereka; yang pada gilirannya akan mengembangkan organisasi ke arah inovasi, suatu perubahan yang positif.

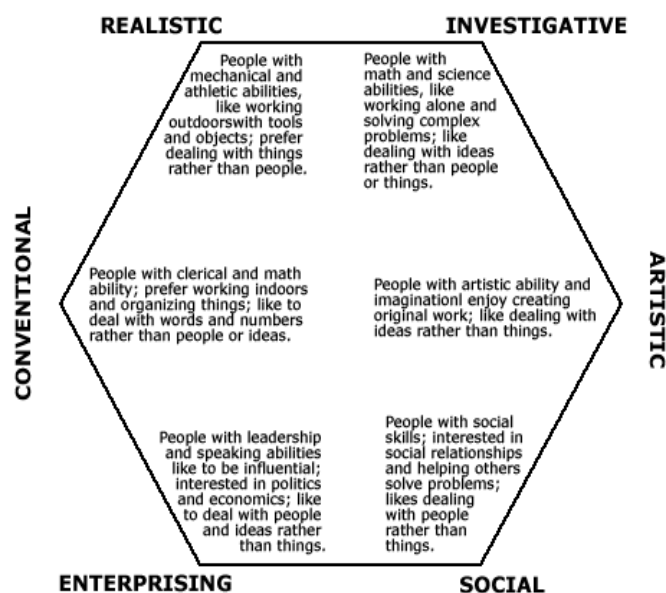
### III Kepribadian *RIASEC*

Setiap karyawan memiliki kepribadian yang unik dan berbeda. Perbedaan kepribadian inilah yang menjadi identitas karyawan secara individu sekaligus juga merupakan daya saing bagi organisasi. Menurut Gordon Alport (dalam Sutanto dan Djohan, 2006), kepribadian adalah suatu organisasi yang dinamis di dalam diri seorang individu, dari sistem psikofisiknya yang menentukan suatu tanggapan yang bersifat unik terhadap lingkungannya. Robbins (2007) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan keseluruhan cara di mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian merupakan kemasakan psikologis

yang dimiliki karyawan, yang membedakan dirinya dengan yang lainnya dalam hal ketertarikan terhadap aspek tertentu di dalam natur pekerjaan dan proses menyelesaikannya. Kepribadian dapat ditentukan oleh faktor keturunan dan lingkungan. Kepribadian terbentuk secara genetika maupun interaksi sosial dengan lingkungannya.

Terdapat berbagai macam teori mengenai kepribadian. Salah satu teori kepribadian yang terkenal adalah teori kepribadian yang dicetuskan oleh John L. Holland pada tahun 1959. Holland terus menerus mengembangkan teori kepribadiannya pada tahun 1966, 1973, 1978, dan 1985. Teori kepribadiannya ini amat berguna karena mudah dipahami dan boleh diaplikasikan serta diuji secara empirikal mengikut kesesuaian individu dan persekitaran (Holland & Rayman, 1986; dalam Mahfar, Mad Shah, dan Abdul Kadir, 2008). Holland membantu kita untuk mengenal diri kita (kepribadian) masing-masing yaitu seperti Gambar 2 di bawah ini.

Gambar 2  
Teori Kepribadian RIASEC oleh Holland



Gambar 2 di atas menggambarkan bahwa dalam teorinya, Holland membagi manusia ke dalam enam tipe kepribadian sebagai berikut:

### 1. *Realistic*

Individu dengan kepribadian *realistic* menyukai aktivitas-aktivitas kerja yang bersifat praktis, cepat menangkap masalah dan mencari solusinya. Mereka menikmati bekerja dengan tanaman, hewan, dan material-material lain yang terlihat, seperti kayu, mesin, alat, dll. Mereka juga menyukai kegiatan luar ruang. Seringkali individu dengan minat *realistic* tidak menyukai pekerjaan yang terutama melibatkan *paper-work* atau pekerjaan yang banyak berhubungan dengan orang lain. Individu dengan kepribadian *realistic* lebih menyukai aktivitas fisik yang membutuhkan keterampilan, kekuatan, dan koordinasi. Karakteristik individu yang memiliki kepribadian *realistic* adalah pemalu, sungguh-sungguh, gigih, stabil, mudah menyesuaikan diri, dan praktis. Pekerjaan-pekerjaan yang kongruen dengan kepribadian tipe ini adalah mekanik, operator alat bor, pekerja lini perakitan, petani, dsb (Robbins, 2007).

## 2. *Investigative*

Individu dengan minat *investigative* menyukai aktivitas-aktivitas kerja yang lebih banyak membutuhkan pemikiran mendalam, mereka juga menyukai bekerja dengan ide dan kekuatan berpikir daripada melakukan aktivitas kerja fisik. Tipe ini menikmati mencari fakta-fakta dan menganalisis masalah secara internal (aktivitas mental) daripada melakukan aktivitas mempersuasi atau mengarahkan orang lain. Individu dengan kepribadian *investigative* lebih menyukai aktivitas yang melibatkan proses berpikir, berorganisasi, dan memahami. Karakteristik individu yang memiliki kepribadian *investigative* adalah analitis, tidak dibuat-buat, ingin tahu, dan bebas. Pekerjaan-pekerjaan yang kongruen dengan kepribadian tipe ini adalah ahli biologi, ahli ekonomi, ahli matematika, pembawa berita, dsb (Robbins, 2007).

## 3. *Artistic*

Individu dengan kepribadian *artistic* menyukai aktivitas-aktivitas kerja yang berhubungan dengan sisi artistik dari sesuatu hal/benda/obyek, seperti bentuk, desain, dan pola-pola. Mereka menyukai mengekspresikan diri dalam pekerjaan mereka. Tipe ini lebih suka mengatur dan menyusun pola kerja mereka sendiri tanpa mengikuti seperangkat aturan yang baku. Individu dengan kepribadian *artistic* lebih menyukai aktivitas ambigu dan tidak sistematis, serta memungkinkan ekspresi yang kreatif. Karakteristik individu yang memiliki kepribadian *artistic* adalah imajinatif, tidak suka bekerja di bawah aturan, idealistis, emosional, dan tidak praktis. Pekerjaan-pekerjaan yang kongruen dengan kepribadian tipe ini adalah pelukis, musisi, penulis, desain interior, dsb. (Robbins, 2007).

## 4. *Social*

Individu dengan kepribadian *social* menyukai aktivitas-aktivitas kerja yang berhubungan dengan individu lainnya. Mereka senang membantu dan memajukan orang lain. Selain juga, giat berupaya agar orang tersebut mau mengembangkan diri. Mereka lebih suka berkomunikasi dengan orang lain daripada bekerja dengan obyek, mesin, atau data. Mereka suka mengajar, memberikan saran, membantu, atau dengan kata lain memberikan pelayanan pada orang lain. Individu dengan kepribadian *social* lebih menyukai aktivitas sosial seperti membantu dan mengarahkan orang lain. Karakteristik individu yang memiliki kepribadian *social* adalah suka bergaul, ramah, kooperatif, dan pengertian. Pekerjaan-pekerjaan yang kongruen dengan kepribadian tipe ini adalah pekerja sosial, guru, konselor, psikolog klinis, dsb. (Robbins, 2007).

## 5. *Enterprising*

Individu dengan kepribadian *enterprising* menyukai aktivitas-aktivitas kerja yang bersifat memulai sesuatu atau membangun dari awal (start-up), termasuk juga melaksanakan proyek. Tipe ini menyenangi hal-hal yang 'berbahaya', terutama dalam bisnis. Disamping itu, mereka juga suka meyakinkan dan memimpin orang lain dan senang membuat keputusan. Mereka menyukai mengambil resiko untuk mendapatkan keuntungan. Tipe ini lebih menyukai segera mengambil tindakan daripada berpikir mendalam. Individu dengan kepribadian *enterprising* lebih menyukai aktivitas verbal di mana terdapat banyak peluang untuk memengaruhi orang lain dan memperoleh kekuasaan. Karakteristik individu yang memiliki kepribadian *enterprising* adalah percaya diri, ambisius, energetik, dan mendominasi. Pekerjaan-pekerjaan yang kongruen dengan kepribadian tipe ini adalah pengacara, agen *real estate*, humas, manajer bisnis kecil, dsb. (Robbins, 2007).

## 6. *Conventional*

Individu dengan kepribadian *conventional* menyukai aktivitas-aktivitas kerja dengan aturan main yang jelas. Mereka menyukai prosedur dan standar, dan tidak bermasalah dengan rutinitas. Tipe ini lebih suka bekerja dengan data dan detail daripada bermain dengan ide. Mereka juga lebih menyenangi pekerjaan dengan standar yang tinggi dibandingkan harus membuat pertimbangan oleh diri mereka sendiri. Individu dengan tipe ini menyukai pekerjaan dimana garis wewenang telah ditetapkan dengan jelas. Individu dengan kepribadian *conventional* lebih menyukai aktivitas yang diatur oleh peraturan, rapi, dan tidak ambigu. Karakteristik individu yang memiliki kepribadian *conventional* adalah patuh, efisien, praktis, tidak imajinatif, dan tidak fleksibel. Pekerjaan-pekerjaan yang kongruen dengan kepribadian tipe ini adalah akuntan, manajer perusahaan, kasir bank, juru tulis, dsb. (Robbins, 2007).

Berdasarkan enam tipe kepribadian di atas, setiap orang dapat dideskripsikan dengan satu atau gabungan dari enam tipe kepribadian tersebut, yang seringkali disingkat dengan RIASEC (huruf pertama setiap tipe). Teori John Holland ini juga mengemukakan bahwa ada enam tipe lingkungan kerja yang berkaitan dengan tipe kepribadian di atas dan setiap individu perlu menemukan tempat kerja yang sesuai dengan tipe kepribadiannya (berdasarkan 6 tipe di atas). Kepribadian merupakan faktor terbaik untuk digunakan memprediksi kinerja karyawan. Variabel ini dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja karyawan secara kontekstual meskipun tidak mendukung kinerja karyawan secara teknis (Kierstead, 1998 dalam Widyasari, dkk, 2007).

Seseorang dengan kepribadian *Artistic* yang kuat akan sangat cocok bila berada dalam lingkup pekerjaan yang juga bersifat *artistic* (contohnya pelukis, penari, atau aktor) dibandingkan pada lingkup pekerjaan yang bersifat *conventional* (contohnya, pustakawan atau administrator). Dengan demikian, tingkat kepuasan kerjanya menjadi lebih tinggi dibandingkan bila, ia memaksakan diri untuk melakukan pekerjaan yang sifatnya *conventional*. Semakin baik tingkat kecocokan antara tempat kerja dan kepribadiannya maka semakin meningkat kepuasan orang tersebut dengan pekerjaannya, ini adalah alasan mengapa seseorang bisa *love what you do* (Amabile, 1997), seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan (apa yang menjadi) dirinya sendiri.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Freed pada tahun 2003. Orang yang “mengenali” dirinya dan bekerja di tempat dimana seharusnya dia berada, dia akan melihat pekerjaannya sebagai panggilan hidup dan orang yang melihat pekerjaannya sebagai panggilan hidup akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang melihat pekerjaannya sebagai sumber nafkah dan karir. Hubungan antara kepribadian dengan kinerja seseorang dipengaruhi oleh keadaan dan kecenderungan individu untuk berperilaku berbeda dan menyimpang dari karakteristik sifat ketika berada diluar lingkungan kerja (Barrick dan Mount, 1993; dalam Widyasari, Syahlani, dan Santosa, 2007). Hubungan ini juga dipengaruhi oleh keanekaragaman karakter dan faktor lingkungan (Goffin and Rothstein, 1996; dalam Widyasari, Syahlani, dan Santosa, 2007).

#### IV Hubungan Antara Kinerja Dengan Kepribadian

Kepribadian merupakan faktor terbaik untuk digunakan memprediksi kinerja karyawan. Variabel ini dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja karyawan secara kontekstual meskipun tidak mendukung kinerja karyawan secara teknis (Kierstead, 1998; dalam Widyasari, Syahlani, dan Santosa, 2007). Hubungan antara kepribadian dengan kinerja seseorang dipengaruhi oleh keadaan dan kecenderungan individu untuk berperilaku berbeda dan menyimpang dari karakteristik sifat ketika berada di luar lingkungan kerja (Barrick dan Mount, 1993; dalam Widyasari, Syahlani, dan Santosa, 2007). Hubungan ini juga dipengaruhi oleh keanekaragaman karakter dan faktor lingkungan (Goffin and Rothstein, 1996; dalam Widyasari, Syahlani, dan Santosa, 2007). Kepribadian seseorang dapat diukur dengan skala pengukuran kepribadian. Banyaknya skala pengukuran kepribadian yang ada tidak akan menyebabkan kerancuan karena masing-masing kepribadian mempunyai karakteristik tersendiri (Hartati, 1991; dalam Widyasari, Syahlani, dan Santosa, 2007). Karakteristik kepribadian ini digunakan untuk menunjukkan efektivitas kepemimpinan, kemampuan membangun suatu kelompok kerja, dan kerjasama dengan perusahaan lain (Hogan *et al.*, 1994; dalam Widyasari, Syahlani, dan Santosa, 2007). Skala pengukuran kepribadian mampu meningkatkan kesesuaian antara jenis pekerjaan dengan kepribadian seorang tenaga kerja yang didasarkan pada analisis rasional dan pekerjaan yang dilakukan sebelumnya (Raymark *et al.*, 1997; dalam Widyasari, Syahlani, dan Santosa, 2007).

Prediksi kinerja yang didasarkan pada kepribadian dalam proses manajemen terjadi pada proses seleksi tenaga kerja. Dalam proses ini, manajemen harus memperhatikan prosedur penerimaan tenaga kerja yang benar dan layak dipercaya untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas (Ashton, 1998; dalam Widyasari, Syahlani, dan Santosa, 2007). Proses seleksi yang salah berpengaruh pada kinerja. Kesalahan dalam seleksi menghasilkan pemilihan karyawan yang menunjukkan perilaku kerja tidak mendukung tujuan perusahaan. Sebagai contoh, tidak disiplin waktu dan latar belakang pendidikan yang berbeda dengan bidang pekerjaan mendorong seorang karyawan untuk bertindak kurang aktif dan kurang cekatan dalam melaksanakan tugas. Kedisiplinan diri ini dipengaruhi oleh lemahnya stabilitas emosional, cara pandang terhadap ilmu pengetahuan dan kebiasaan hidup, serta ketelitian (Van der Walt, 2002 dalam Widyasari, Syahlani, dan Santosa, 2007).

Kepribadian RIASEC yang dikemukakan oleh Holland mengemukakan bahwa tidak semua jenis pekerjaan dapat dengan optimal dilaksanakan oleh setiap orang. Keselarasan antara tipe kepribadian yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan yang ditawarkan oleh setiap perusahaan akan berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan yang menekuni pekerjaan yang memang benar-benar sesuai dengan apa yang mereka sukai cenderung akan membuat mereka merasa nyaman. Dalam lingkungan kerja yang menyenangkan, karyawan akan lebih mudah termotivasi untuk berkinerja optimal, karena mereka bekerja dengan pikiran dan hati. Kedua aspek inilah yang pada akhirnya akan membentuk karyawan yang visioner. Dalam jangka panjang, karyawan yang berkinerja optimal akan memiliki visi untuk bekerja dengan orientasi yang paling tinggi, yaitu bekerja untuk memenuhi panggilan hidupnya, dengan kata lain mengaktualisasikan dirinya di dalam pekerjaan dan lingkungan tempat mereka bekerja. Karyawan yang bekerja dengan pikiran yang kuat akan menunjukkan performa yang optimal; disertai dengan afeksi yang kongruen, akan membuat karyawan untuk berkinerja secara konsisten bahkan memberikan nilai tambah untuk daya saing organisasi. Karyawan seperti ini akan berusaha untuk terus memberikan kontribusi positif bagi pekerjaannya yang akan berdampak pada kemajuan organisasi. Keselarasan antara



kepribadian dengan pekerjaan secara otomatis akan memungkinkan karyawan bekerja lebih dari apa yang biasa mereka dapat kerjakan, menjadikan mereka karyawan yang kreatif untuk mengembangkan organisasi yang inovatif.

## V Penutup

Setiap organisasi harus menempatkan orang yang tepat pada posisi dan pekerjaan yang tepat. Kunci agar seseorang bisa mengembangkan dirinya, menjadi kreatif, membuat organisasi yang inovatif, dan memiliki daya saing; adalah mempekerjakan karyawan tepat sesuai dengan kepribadian yang mereka miliki. Dengan adanya kepribadian yang cocok dengan sifat pekerjaannya, karyawan akan cenderung lebih termotivasi untuk mengoptimalkan kinerjanya dalam jangka panjang dan berani berkreasi untuk membentuk organisasi yang inovatif.

## Daftar Pustaka

- Amabile, T. M. (1997). *Motivating Creativity In Organizations: On Doing What You Love And Loving What You Do*. California Management Review; Fall 1997; 40, 1; ABI/INFORM Research pg. 39.
- Mahfar, M., Mad Shah, I., dan Abdul Kadir, H. (2008). *Kekongruenan Personaliti-Persekitaran Kursus Dan Hubungannya Dengan Pencapaian Akademik Di Kalangan Pelajar*. Jurnal Kemanusiaan bil. 12, Dis 2008.
- Robbins, S.P. (2007). *Organization Behavior*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Susanto, E. M. dan Djohan, L. (2006). *Pengaruh Persepsi Akan Dimensi Desain Organisasi Dan Tipe Kepribadian Terhadap Tingkat Stres Karyawan PT. Internasional Deta Alfa Mandiri*. JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.8, NO. 1, MARET 2006: 25-39.
- Widyasari, R., Syahlani, S.P., dan Santosa, K.A. (2007). *Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Berpendidikan Tinggi: Analisis Pada Perusahaan Peternakan Di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta*. KINERJA, Volume 11, No.1, Th. 2007: Hal. 40-49.