**Teori Kepribadian dan Contoh-Contoh Kepribadian**

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

 Kepribadian membentuk perilaku setiap individu. Jadi apabila ingin memahami dengan lebih baik perilaku seseorang dalam suatu organisasi, sangatlah berguna jika kita mengetahui sesuatu tentang kepribadiannya.

 Ketika membahas mengenai kepribadian, kita tidak memaksudkan bahwa seseorang memiliki pesona, pandangan yang positif mengenai kehidupan. Para psikolog cenderung mengartikan kepribadian sebagai suatu konsep dinamis yang mendeskripsikan pertumbuhan dan perkembangan seluruh sistem psikologis seseorang.

 Definisi kepribadian yang sering digunakan dibuat oleh Gordon Allport hampir 70 tahun yang lalu. Ia mengatakan bahwa kepribadian adalah “organisasi dinamis dalam sistem psikofisiologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya.” Untuk tujuan kita, anda hendaknya menganggap bahwa kepribadian merupakan keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang.

**B. Rumusan Masalah**

1. Apa itu Pengertian Kepribadian ?
2. Apa sajakah faktor penentu kepribadian, sifat-sifat, serta cara menilai kepribadian seseorang ?
3. Bagaimana sifat kepribadin utama yang mempengaruhi organisasi ?

**C. Tujuan Penulisan**

1. Memenuhi tugas Mata Kuliah Pengantar Organisasi mengenai kepribadian individu
2. Mengetahui materi tentang kepribadian
3. Mengetahui sifat kepribadian yang paling utama

**BAB II**

**PEMBAHASAN**

**1. Pengertian Kepribadian**

 Kepribadian adalah keseluruhan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang. Kepribadian adalah keseluruhan sikap, ekspresi, perasaan, temperamen, ciri khas dan juga perilaku seseorang. Sikap perasaan ekspresi dan temperamen tersebut akan terwujud dalam tindakan seseorang jika dihadapkan dengan situasi tertentu. Setiap orang memiliki kecenderungan perilaku yang baku/berlaku terus menerus secara konsisten dalam menghadapi situasi yang sedang dihadapi, sehingga menjadi ciri khas pribadinya.

1. Koentjaningrat

 Menurut Koentjaningrat keribadian adalah beberapa ciri watak yang diperlihatkan seseorang secara lahir, konsisten, dan konsekuen. Setiap manusia melakukan proses sosialisasi. Proses sosialisasi berlangsung selama manusia masih hidup didunia ini. Kepribadian seorang individu dapat terbentuk dalam tingkah laku, sehingga individu memiliki identitas khusus yang berbeda dengan orang lain.

2. George Herbert Mead

 Menurut George Herbert Mead kepribadian adalah tingkah laku manusia berkembang melalui perkembangan diri. perkembangan kepribadian dalam dalam diri seseorang berlangsung seumur hidup. Menurutnya, manusia akan berkembnag secara bertahap melalui interaksi dengan anggota masyarakat.

3. Theodore R Newcombe

 Menurut ahli sosiologi ini kepribadian ialah organisasi sikap-sikap yang dimiliki seseorang sebagai latar belakang terhadap perilaku.

4. Roucek dan Warren

 Kepribadian adalah organisasi faktor-faktor sosiologi, psikologis, dan biologis yang didasari oleh perilaku individu.

5. Yinger

 Kepribadian adalah keseluruhan tingkah laku dari seseorang dengan suatu sistem kecenderungan tertentu yang berinteraksi dengan serangkaian situasi.

 Kepribadian adalah jumlah total kecenderungan bawaan atau herediter dengan berbagai pengaruh dari lingkungan serta pendidikan, yang membentuk kondisi kejiwaan seseorang dan mempengaruhi sikapnya terhadap kehidupan (Weller, 2005). Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepribadian meliputi segala corak perilaku dan sifat yang khas dan dapat diperkirakan pada diri seseorang, yang digunakan untuk bereaksi dan menyesuaikan diri terhadap rangsangan, sehingga corak tingkah lakunya itu merupakan satu kesatuan fungsional yang khas bagi individu itu.

**2. Faktor-faktor Penentu Kepribadian**

 Perdebatan awal dalam penelitian kepribadian berkisar pada apakah kepribadian seseorang merupakan factor keturunan atau lingkungan. Apakah kepribadian merupakan sifat bawaan sejak lahir, atau apakah merupakan hasil dari interaksi individu dengan lingkungan sekitarnya? Tentu saja, tidak ada jawaban hitam dan putih yang sederhana. Tampaknya, kepribadian dihasilkan oleh factor keturunan dan lingkungan.

 **Faktor Keturunan.** Keturunan merujuk pada faktor genetis seorang individu. Tinggi fisik, bentuk wajah, gender, temperamen, komposisi otot dan reflex, tingkat energy, dan irama biologis adalah karakteristik yang pada umumnya dianggap, entah sepenuhnya atau secara substansial, dipengaruhi oleh siapa orang tua anda, yaitu komposisi biologis, psikologis, dan psikologis bawaan mereka. Pendekatan keturunan berpendapat bahwa penjelasan pokok mengenai kepribadian seseorang adalah struktur molekul dari gen yang terdapat dalam kromosom.

 Terdapat tiga dasar penelitian berbeda yang memberikan sejumlah kredibilitas terhadap argument bahwa faktor keturunan memiliki peran penting dalam menentukan kepribadian seseoarang. Dasar pertama berfokus pada penyokong genetis dari perilaku dan temperamen anak-anak kembar yang dipisahkan sejak lahir. Dasar ketiga meneliti konsistensi kepuasan kerja dari waktu ke waktu dan dalam berbagai situasi.

 Para peneliti telah mempelajari lebih dari 100 pasangan kembar identik yang dipisahkan sejak lahir dan dibesarkan secara terpisah. Jika faktor keturunan hanya sedikit atau sama sekali tidak memiliki peran dalam menentukan keprinadian, anda pasti akan menemukan sedikit kesamaan diantara anak kembar identik tersebut. Namun ternyata, para peneliti menemukan banyak kesamaan. Untuk hampir setiap cirri perilaku, bagian variasi yang signivikan diantara anak-anak kembar ternyata terkait dengan faktor genetis.

 Menariknya, penelitian mengenai anak kembar memberi kesan bahwa lingkungan pengasuhan tidak begitu mempengaruhi perkembangan kepribadian. Dengan perkataan lain, kepribadian dari seorang kembar identik yang dibesarkan dikeluarga yang berbeda ternyata lebih mirip dengan pasangan kembarnya dibandingkan kepribadian seorang kembar identik dengan saudara-saudara kandungnya yang dibesarkan bersama-sama. Ironisnya, kontribusi terpenting yang telah dilakukan oleh orang tua terhadap karakter kita adalah member kita gen-gen mereka.

 Dukungan tambahan terhadap pentingnya faktor keturunan data ditemukan dalam berbagai penelitian mengenai kepuasan kerja individual. Kepuasan kerja individual ternyata relative stabil dari waktu ke waktu. Hasil ini konsisten dengan apa yang anda harapkan jika kepuasan ditentukan oleh sesuatu yang menjadi bawaan dalam diri seseorang bila dibandingkan dengan faktor lingkungan luar. Faktanya, penelitian telah menunjukkan bahwa anak-anak kembar identik yang dibesarkan secara terpisah memiliki tingkat kepuasan kerja yang sama, meskipun pekerjaan mereka sama sekali berbeda.

 **Faktor Lingkungan.** Faktor lain yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap pembentukan karakter kita adalah lingkungan dimana kita tumbuh dan dibesarkan; norma dalam keluarga, teman-teman, dan kelompok sosial; dan pengruh-pengaruh lain yang kita alami. Faktor-faktor lingkungan ini memiliki peran dalam membentuk kepribadian kita.

 Kepribadian seseorang, meskipun pada umumnya stabil dan konsisten, dapat berubah bergantung pada situasi yang dihadapinya. Meskipun kita belum mampu mengembangkan pola kalsifikasi yang akurat untuk situasi-situasi ini, kita tahu bahwa ada beberapa situasi misalnya, tempat ibadah atau wawancara pekerjaan-pekerjaan membatasi banyak perilaku, sementara situasi lainnya misalnya, piknik ditaman umum membatasi relative lebih sedikit perilaku. Dengan perkataan lain, tuntutan yang berbeda dari situasi yang berbeda memunculkan aspek yang berbeda dari kepribadian seseorang. Oleh karena itu, kita tidak boleh melihat pola-pola kepribadian secara terpisah.

 Pertimbangan yang seksama mengenai argument-argumen yang mendukung faktor keturunan maupun lingkungan sebagai penentu utama dari kepribadian seseorang mendorong kesimpulan bahwa keduanya adalah penting. Faktor keturunan membekali kita dengan sifat dan kemampuan bawaan, tetapi potensi penuh kita ditentukan oleh sberapa baik kita menyesuaikan diri dengan lingkungan.

**3. Sifat-Sifat Kepribadian**

 Berbagai penelitian awal mengenai struktur kepribadian berkisar di seputar upaya untuk mengidentifikasikan dan menamai karakteristik permanen yang menjelaskan perilaku seseorang. Karakteristik yang umumnya melekat dalam diri seorang individu adalah malu, agresif, patuh, malas, ambisius, setia, dan takut. Karakteristik-karakteristik tersebut, ditunjukkan dalam berbagaisituas, disebut sifat-sifat kepribadian *(personality traits)*. Semakin konsisten dan sering munculnya karakteristik tersebut dalam berbagai situasi, maka akan semakin mendeskripsikan karakteristik seorang individu.

 Mengapa sifat-sifat kepribadian menjadi suatu hal y. ng mendapat perhatian cukup besar? Jawabannya adalah: para peneliti telah lama meyakini bahwa sifat-sifat kepribadian dapat membantu proses seleksi karyawan, menyesuaikan pekerjaan dengan individu, dan memandu keputusan pengembangankarier.

 Terdapat sejumlah upaya awal untuk menidentifikasi sifat-sifat utama yang mengatur perilaku. Akan tetapi, seringnya upaya ini sekedar menghasilkan daftar panjang sifat yang sulit untuk digeneralisasikan dan hanya memberikan sedikti bimbingan praktis bagi para pembuat keputusan organisasional. Dan pengecualian adalah Myyres-Briggs Type Indikator dan Model Lima Besar. Selama 20 tahun terakhir, dua pendekatan ini telah menjadi kerangka kerja yang dominan untuk mengidentifikasi dan mengklasifikasikan sifat-sifat seseorang.

 **Myres-Briggs Type Indicatir.** Myres-Briggs Type Indicator (MBTI) adalah instrument penilaian kepribadian yang paling sering digunakan. Instrument penilaian berisi 100 pertanyaan mengenai bagaimana individu akan merasa atau bertindak dalam situasi tertentu. Berdasarkan jawaban-jawaban yang diberikan dalam tes tersebut, individu di klasivikasikan ke dalam karakteristik ekstraver atau introvert, sensitive atau intuitif, pemikir atau perasa, dan memahami atau menilai. Istilah-istilah ini di definisikan sebaga berikut :

* Ekstraver versus Introvert- individu

Karakteristik Eksraver digambarkan sebagai individu yang ramah, suka bergaul, dan tegas, sedangkan individu dengan karakteristik introvert digambarkan sebagai individu yang pendiam dan pemalu.

* Sensitive versus intuitif- individu

Karakteristik Sensitive digambarkan sebagai individu yang praktis dan lebih menyukai rutinitas dan urutan. Mereka berfokus pada detail. Sebaliknya, individu dengan Karakteristik Intuitif mengandalkan proses-proses tidak sadar dan melihat “gambaran umum”.

* Pemikir versus perasa

Individu yang termasuk dalam Karakteristik Pemikir menggunakan alasan dan logika untuk menangani berbagai masalah, sedangkan individu dengan Karakteristik Perasa mengandalkan nilai-nilai dan emosi pribadi mereka.

* Memahami versus menilai-

Individu yang cenderung memiliki karakteristik memahami menginginkan kendali dan lebih suka dunia mereka teratur dan terstruktur, sedangkan individu dengan Karakterisitik Menilai cenderung lebih fleksibel dan spontan.

Hal terbaik yang bisa kita katakana adalah MBTI bisa menjadi sebuah alat yang berharga untuk meningkatkan kesadaran diri dan memandu karier. Tetapi karena hasil-hasilnya cenderung tidak berhubungan dengan prestasi kerja, MBTI sebaiknya tidak digunakan sebagai tes seleksi utuk memilih calon karyawan.

**Model Lima Besar.** Mungkin kurang memiliki bukti pendukung yang valid, tetapi hal tersebut tidak berlaku pada model lima faktor kepribadian- yang biasanya disebut **Model Lima Besar** (Big five model). Tes inilah yang dilakukan oleh John Bearden, seperti telah diungkapkan pada awal bab ini dan yang membuatnya memikirkan kembali cara mengatur individu.

Faktor-faktor lima besar mencakup:

* Ekstra versi (Extraversion). Dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang mmiliki sifat ekstraversi cenderung suka hidup berkelompok, tegas, dan mudah bersosialisasi. Sebaliknya, individu yang memiliki sifat introfer cenderung suka menyendiri, penakut, dan pendiam.
* Mudah akur atau mudah bersepakat (Agree Ableness). Dimensi ini merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerjasama, hangat, dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah bersepakat cenderung bersikap dingin, tidak ramah, dan suka menentang.
* Sifat berhati-hati (conscientiousness). Dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan. Individu yang sangat berhati-hati adalah individu yang bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, dan gigih. Sebaliknya, individu dengan sifat berhati-hati yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak bisa diandalkan.
* Stabilitas emosi (Emotional stability), sering juga dsebut berdasarkan kebalikannya, yaitu Neurosis. Dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stress. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri, dan memiliki pendirian yang teguh. Sementara itu, individu dengan stabikitas emosi negative cenderung mudah gugup, khawatir, depresi, dan tidak memiliki pendirian yang teguh.
* Terbuka terhadap hal-hal baru (Openess to experience). Dimensi ini merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu, dan sensitive terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya, mereka yang tidak terbuka cendderung memiliki sifat konfensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada.

Selain menyediakan kerangka kerja kepribadian yang menyatu, penelitian mengenai Model Lima Besar juga menemukan keterkaitan antara dimensi-dimensi kepribadian ini dengan prestasi kerja individu. Cakupan yang luas atas pekerjaan dapat dilihat pada: professional (meliput insinyur, arsitek, akuntan, pengacara), polisi, manajer, tenaga penjualan, serta karyawan terampil dan kurang terampil. Prestasi kerja ditentukan berdasarkan peringkat prestasi, kecakapan selama pelatihan (sikap selama mengikuti program pelatihan), dan data personal seperti tingkat gaji. Hasil-hasil tersebut menunjukan bahwa sikap berhati-hati memprediksi prestasi kerja untuk seluruh kelompok pekerjaan. “fakta yang leih besar menunjukan bahwa individu yang dapat dipercaya, dapat diandalkan, tanggung jawab, mampu membuat rencana, terorganisasi, pekerja keras, gigih, dan berorientasi pada prestasi cenderung memiliki prestasi kerja yang lebih tinggi dalam sebagian besar jika bukan semua pekerjaan”. Selain itu, karyawan dengan sikap berhati-hati yang tinggi cenderung memiliki pengetahuan kerja yang juga tinggi, karena individu tipe ini mungkin mengerahkan upaya yang cukup besar dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, pengetahuan kerja yang lebih tinggi berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja. Konsisten dengan penemuan-penemuan ini, bukti juga menemukan hubungan yang relatif kuat dan konsisten antara sikap berhati-hati dan perilaku kewargaan organisasional. Akan tetapi, hal ini tampaknya merupakan satu-satunya dimensi kepribadian Lima Besar yang memprediksi perilaku kewargaan organisasional (organizational citizenship behavior-OCB).

Untuk dimensi kepribadian lain, prediktabilitas bergantung pada criteria prestasi kerja dan kelompok kerja. Sebagai contoh, sikap ekstraversi dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja posisi manajerial dan penjualan. Penemuan ini masuk akal karena pekerjaan pada posisi-posisi tersebut membututhkan interaksi sosial yang tinggi. Demikian pula, keterbukaan terhadap hal-hal baru dianggap penting dalam memprediksi kecakapan selama pelatihan, yang juga tampak logis. Yang tidak begitu jelas adalah mengapa stabilitas emosi yang positif tidak berkaitan dengan prestasi kerja. Secara intuitif, tampak bahwa individu yang tenang dan memiliki pendirian yang teguh akan bekerja lebih baik dalam hampir setiap pekerjaan bila dibandingkan dengan individu yang mudah gugup dan depresi. Jawabannya mungkin adalah beberapa aspek dari stabilitas emosi yang negative-seperti rasa gugup-mungkin benar-benar membantu prestasi kerja. Pikirkanlah tentang binatang. Seekor rusa yang tidak mudah dikejutkan oleh suara tidak akan bertahan lama hidup di dekat jalan raya. Pertimbangan seorang pedagang saham diperusahaan Wall Street. Apabila gagal meneliti semua sahamnya dengan saksama dan tidak pernah takut melakukan transaksi yang salah, ia bisa gagal melihat bahaya, katakanlah, ketika membeli saham di suatu perusahaan baru yang masih labil. Aspek stabilitas emos negative yang lain-pandangan yang cenderung menyebabkan depresi-tidak baik untuk setiap pekerjaan. Mengapa? Karena ketika depresi, anda akan mengalami kesulitan dalam memotivasi diri anda sendiri, membuat suatu keputusan, atau mengambil risiko. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa stabilitas emosi yang negative memiliki aspek-aspek ayng membantu maupun mengganggu prestasi kerja.

Dibandingkan individu dengan karakteristik introvert, individu yang ekstraver cenderung lebih bahagia dalam pekerjaan dan kehidupan mereka secara keseluruhan. Mereka biasanya lebih banyak memiliki teman dan menghabiskan lebih banyak waktu untuk bersosialisasi dibandingkan individu yang introvert. Tetapi, mereka juga terlihat lebih impulsive, seperti dibuktikan dengan kenyataan bahwa individu yang ekstraver memiliki lebih besar kemungkinan untuk tidak hadir kerja dan terlibat dalam tindakan berisiko seperti seks bebas, mabuk-mabukan, dan perilaku impulsive atau mencari sensasi lainnya.

Individu yang memiliki sifat berhati-hati cenderung berumur panjang kerna memiliki pola hidup yang lebih baik (makan makanan sehat dan berolahraga secara teratur) dan hampir tidak pernah melakukan tindakan-tindakan berisiko (merokok, mabuk-mabukan/mengonsumsi narkoba, melakukan seks bebas, atau mengemudi secara ugal-ugalan). Namun sifat berhati-hati ternyata juga memiliki kekurangan. Tampak bahwa individu dengan sifat berhati-hati, barangkali karena mereka begitu teratur dan terstruktur, tidak beradaptasi secara baik dengan konteks-konteks yang dinamis. Individu dengan karakteristik seperti ini biasanya berorientasi terhadap prestasi kerja. Mereka mengalami banyak kesukaran daripada individu yang kurang berhati-hati saat mempelajari keterampilan-keterampilan yang rumit di tahap awal karena focus mereka adalah bekerja daripada belajar dengan lebih baik. Dengan demikian, individu dengan sifat berhati-hati tidak begitu kreatif, apalagi memiliki jiwa artistic.

Individu dengan stabilitas emosi yang tinggi lebih bahagia dibandingkan mereka yang memiliki stabilitas emosi rendah. Berdasarkan Model Lima Besar, stabilitas emosi memiliki keterkaian yang sangat erat dengan kenyamana hidup, kepuasan kerja, dan tingkat stress yang rendah. Stabilitas emosi yang tinggi juga berhubungan dengan keluhan kesehatan yag lebih sedikit. Satu kelebihan dari stabilitas emosi yang renda: ketika suasana hati tidak baik, individu dengan karakteristik seperti ini cenderung membuat keputusan dengan lebih cepat dan lebih baik dibandingkan individu dengan emosi yang stabil berada dalam suasana hati yang buruk.

Terakhir, individu dengan tingkat keterbukaan terhadap hal-hal baru yang tinggi cenderung lebih kreatif dalam ilmu pengetahuan dan seni, kurang religious, dan kemungkinan besar lebih liberal dibandingkan mereka dengan tingkat keterbukaan hal-hal baru yang rendah. Individu yang terbuka mengatasi perubahan organisasional dengan lebih baik dan lebih dapat menyesuaikan diri dalam konteks-konteks dinamis.

**4. Cara Menilai Kepribadian**

Terdapat tiga cara utama untuk menilai kepribadian seseoran :

1. Survey mandiri
2. Survey peringkat oleh pengantar
3. Ukuran proyeksi (Rorscharch Inkbolt Test dan Thematic Apperception Test)

Survey mandiri yang diisi sendiri oleh individu adalah cara paling umum yang digunakan untuk menilai kepribadian. kekurangan dari survey jenis ini adalah individu mungkin berbohong atau hanya menunjukkan kesan yang baik, individu tersebut berbohonguntuk mendapatkan hasil testerbaik guna menciptakan kesan yang baik. Hal ini benar-benar menjadi masalah ketika hasil survey tersebut dijadikan dasar penerimaan karyawan. Kekurangan lain dari survey jenis ini adalah akurasi. Seorang kandidat dengan talenta yang bagus bisa saja sedang dalam suasana hati yan buruk ketika survey tersebut dilakukan.

Survey peringkat oleh pengamat dikembangkan untuk memberikan suatu penilaian bebas mengenai kepribadian. oleh karena itu, daripada dilakukan sendiri oleh individu, deperti dalam kasus survey mandiri, survey mungkin dapat dilakukan oleh rekan kerja (bisa dengan sepengetahuan individu yang dinilai, bisa tidak). Meskipun survey mandiri dan survey peringkat oleh pengamat sangat berkaitan, penelitian mengungkap bahwa survey peringkat oleh pengamat merupakan dasar pertimbangan yang lebih baik atas keberhasilan suatu pekerjaan. Penting untuk disadari bahwa baik survey mandiri maupun survey peringkat oleh pengamat bisa member tahu kita sesuatu yang unik mengenai perilaku sseorang individu di tempat kerja.

**Sifat Kepribadian Utama yang Memengaruhi Perilaku Organisasi**

Dalam bagian ini, kita akan secara lebih detail mengevaluasi sifat kepribadian spesifik yang menjadi indicator kuat perilaku ditempat kerja. Sifat pertama terkait dengan evaluasi diri seseorang. Sifat lainnya adalah Machiavellianisme, narsisme, pemantauan diri, berani mengambil risiko, serta kepribadian proaktif dan tipe A.

**Evaluasi inti diri.** Individu memiliki pandangan yang berbeda mengenai apakah mereka menyukai atau tidak menyukai diri mereka sendiri dan apakah mereka menganggap diri mereka sendiri cakap dan efektif. Perspektif diri ini merupakan konsep dari evaluasi inti diri (core self-evaluation). Individu dengan evaluasi inti diri positif menyukai diri mereka sendiri, menganggap diri mereka efektif, cakap, dan mengendalikan lingkungan mereka. Sementara itu, individu dengan evaluasi inti diri negative cenderung tidak menyukai diri mereka sendiri, meragukan kecakapan mereka, dan menganggap diri mereka tidak berdaya atas lingkungan mereka.

Evaluasi inti diri seorang individu ditentukan oleh dua elemen utama: harga diri dan lokus kembali. **Harga diri** (self-esteem) didefinisikan sebagai tingkat menyukai atau tidak menyukai diri sendiri dan tingkat sampai mana individu menganggap diri mereka berharga atau tidak berharga sebagai seorang mausia. Mudah untuk melihat mengapa harga diri merupakan cerminan evaluasi inti diri: individu yang memiliki pandangan positif akan diri dan kecakapan mereka cenderung menyukai diri mereka sendiri dan menganggap diri mereka berharga. Individu dengan tingkat harga diri yang rendah lebih rentan terhadap pengaruh eksternal, menunjukkan bahwa individu jenis ini bergantung pada penerimaan evaluai positif dari individu lain. Sebagai hasilnya, individu dengan tingkat harga diri rendah mencari persetujuan dari individu lain dan lebih mudah menyesuaikan diri dengan keyakinan dan perilaku individu yang mereka percaya dibandingkan dengan individu yang yakin dengan diri mereka. Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan tingkat harga diri rendah berkemungkinan memperoleh manfaat lebih dari program pelatihan karena konsep diri mereka lebih dipengaruhi oleh intervensi semacam ini.

Elemen kedua yang menentukan evaluasi inti diri adalah **lokus kendali** (Locus Of Control). Lokus kendali merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. **Internal** adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka. **Eksternal** adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan atau kesempatan. Lokus kendali merupakan suau indicator evaluasi inti diri karena individu yang berpikir bahwa mereka kurang memiliki kendali atas hidup mereka cenderung kurang memiliki kepercayaan diri.

**Machiavellianisme.** Karakteristik kepribadian ini berasal dari nama Niccolo Machiavelli, penulis pada abad keenam belas yang menulis tentang cara mendapatkan dan menggunakan kekuasaan. Individu dengan sikap Machiavellianisme tinggi cenderung pragmatis, mempertahankan jarak emosional, dan yakin bahwa hasil lebih penting daripada proses. “jika hal ini berguna, manfaatkanlah” adalah semboyan yang konsisten dengan perspektif tinggi Mach. Sejumlah penelitian mengenai kaitan kepribadian Mach yang tinggi dan rendah terhadap perilaku tertentu telah dilakukan. Individu dengan karakteristik Mach yang tinggi melakukan lebih banyak manipulasi, lebih banyak memperoleh kemenangan, tidak mudah terbujuk, dan lebih banyak membujuk dibandingkan individu dengan tingkat Mach yang rendah. Namun, tingginya sikap Mach ini dapat diredam oleh faktor-faktor situasional. Telah ditemukan bahwa individu Mach yang tinggi berkembang baik (1) ketika mereka berinteraksi secara langsung dengan individu lain, bukan secara tidak langsung (2) ketika situasi mempunyai sedikit peraturan, yang memungkinkan kebebasan improvisasi, dan (3) bila keterlibatan emisional dengan detail-detail yng tidak relevan dengan keberhasilan mengganggu individu Mach yng rendah.

**Narsisme.** Istilah narsis berasal dari mitos Narcissus dar Yunani, kisah seorang pria yang begitu sombong dan bangga sehingga jatuh cinta terhadap dirinya sendiri. Dalam psikologi, narsisme mendeskripsikan seseoran yang mempunyai rasa kepentingan diri yang berlebihan, membutuhkan pengakuan berlebih, mengutamakan diri sendiri, dan arogan.

Sebuah penelitian mengungkap bahwa ketika individu narsis berfikir mereka adalah pemimpin yang lebih baik bila dibandingkan dengan rekan-rekan mereka, atasan mereka sebenarnya menilai mereka sebagai pemimpin yang lenih buruk. Sebagai contoh, seorang eksekutif oracle mendeskripsikan CEO perusahaan tersebut-Larry Ellison-sebagai berikut: “perbedaan antara Tuhan dan Larry adalah tuhan bahwa dia tidak merasa bahwa ia adalah Larry”. Karena individu narsis acap kali ingin mendapatkan pengakuan dari individu lain dan penguatan atas keunggulan mereka, mereka cenderung “memandang rendah dengan berbicara kasar” (memperlakukan individu lain seolah-olah mereka adalah bawahan) kepada individu yang mengancam mereka. Individu narsis juga cenderung egois dan eksploitif, dan mereka acap kali memanfaatkan sikap yang dimiliki individu lain untuk keuntungan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa individu narsis dinilai oleh atasan mereka sebagai individu yang kurang efektif, terutama ketika harus membantu individu lain.

**Pemantauan Diri.** joyce Mcintyre selalu melakukan kesalahan dalam pekerjaannya. Meskipun kompeten, pekerja keras, dan produktif, tinjauan prestasi kerjanya cenderung menilai dirinya tidak lebih baik daripada rata-rata dan tampaknya ia sering membuat atasannya jengkel. Masalah Joyce adalah secara politik ia gagal, ia tidak mampu menyesuaikan perilakunya dengan situasi yang selalu berubah. Seperti yang dikatakannya “saya jujur terhadap diri saya sendiri, saya tidak merekayasa diri saya agar disenangi individu lain”. Kita tidak salah bila mendeskripsikan Joyce sebagai individu dengan sikap pemantauan diri yang rendah.

Pemantauan diri (self-monitoring) merujuk pada kemampuan seorang individu untuk menyesuaikan perilakunya dengan faktor-faktor situasional eksternal. Individu dengan tingkat pemantauan diri yang tinggi menunjukkan kemampuan yang sangat baik dalam menyesuaikan perilaku mereka dengan faktor-faktor situasional eksternal. Mereka sangat peka terhadap isyarat-isyarat eksternal dan mampu menyesuaikan perilaku dengan situasi yang berbeda-beda. Individu dengan tingkat pemantauan diri yang tinggi mampu menghadirkan kontradiksi luar biasa antara penampilan didepan umum dan diri pribadi mereka. Individu dengan tingkat pemantauan diri yang rendah, seperti Joyce, tidak bisa menyembunyikan diri mereka dengan kontradiktif seperti itu. Mereka cenderung memperlihatkan sikap dan watak asli mereka dalam setiap situasi, karena itu, terdapat konsistensi perilaku yang tinggi antara siapa mereka dan apa yang mereka lakukan.

Bukti mnunjukkan bahwa individu dengan tingkat pemantauan diri yang tinggi lebih cenderung memerhatikan perilaku individu lain dan pandai menyesuaikan diri bila dibandingkan dengan mereka yang memiliki tingkat pemantauan diri yang rendah. Mereka juga menerima penilaian prestasi kerja yang lebih baik, berkemungkinan lebih besar menjadi pemimpin, dan menunjukkan lebih sedikit komitmen untuk organisasi. Selain itu, manajer dengan tingkat pemantauan diri yang tinggi cenderung memiliki jenjang karier yang dinamis, menerima lebih banyak promosi (baik internal maupun lintas organisasional), dan berkemungkinan lebih besar menempati posisi inti dalam suatu organisasi. Kita juga dapat menyimpulkan bahwa individu dengan tingkat pemantauan yang tinggi akan lebih berhasil menduduki posisi manajer dimana mereka diminta memainkan peran ganda, dan bahkan kontradiksi. Individu jenis ini pandai memperlihatkan “wajah” berbeda untuk penonton yang berbeda-beda.

**Pengambilan Risiko.** Donald Trump terkenal karena keberaniannya dalam mengambil risiko. Individu memiliki keberanian yang berbeda-beda untuk mengambil kesempatan. Kecenderungan untuk mengambil atau menghindari risiko telah terbukti berpengaruh terhadap berapa lama waktu yang dibutuhkan manajer untuk membuat sesuatu keputusan dan berapa banyak informasi yang mereka butuhkan sebelum membuat pilihan. Sebagai contoh, sebanyak 79 manajer diuji untuk mengerjakan simulasi latihan pribadi yang mengharuskan mereka membuat keputusan-keputusan perekrutan. Manajer dengan tingkat pengambilan keputusan tinggi membuat keputusan secara lebih cepat dan menggunakan lebih sedikit informasi dalam memutuskan pilihan-pilhan mereka bila dibandingkan manajer dengan tingkat pengambilan risiko rendah.

Meskipun penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa manajer pada perusahaan besar lebih banyak menghindari risiko bila dibandingkan pengusaha berorientasi pertumbuhan yang secara aktif mengelola bisnis kecil, penemuan terbaru menunjukkan bahwa manajer pada perusahaan besar mungkin sebenarnya bersedia mengambil risiko bila dibandingka pengusaha tersebut. Untuk populasi kerja secara keseluruhan, terdapat juga perbedaan dalam kecenderungan risiko. Akibatnya, adalah masuk akal untuk mengakui perbedaan ini dan bahkan mempertimbangkan untuk menggabung kecenderungan pengambilan risiko dengan tuntutan pekerjaan tertentu. Sebagai contoh, kecenderungan pengambilan risiko yang timggi mungkin menghasilkan prestasi kerja yang lebih efektif untuk seorang pedagang saham disuatu perusahaan perdagangan perantara karena jenis pekerjaan tersebut menuntut pebuatan keputusan yang cepat. Di sisi lain, kesediaan untuk mengambil risiko mungkin terbukti sebagai halangan utama bagi seorang akuntan yang melakukan aktifitas audit. Pekerjaan ini mungkin lebih baik dilakukan oleh seseorang yang memiliki kecenderungan pengambilan risiko yang rendah.

**Kepribadian Tipe A.** seseorang dengan kepribadian Tipe A “terlibat secara agresif dalam perjuangan terus menerus untuk mencapai lebih banyak dalam waktu yang lebih sedikit, dan bila harus melakukannya, melawan upaya-upaya yang menentang dari individu ata hal lain”. Dalam kultur Amerika Utara, karakteristik semacam ini cenderung lebih dihargai dan dikaitkan secara positif dengan ambisdi danperolehan barang-barang material yang berhasil. Karakteristik Tipe A adalah:

1. Selalu bergerak, berjalan, dan makan dengan cepat;
2. Merasa tidak sabaran;
3. Berusaha keras untuk memikirkan atau melakukan dua hal atau lebih pada saat bersamaan;
4. Tidak dapat menikmati waktu luang;
5. Terobsesi dengan angka-angka, mengukur keberhasilan dalam bentuk jumlah hal yang bisa mereka peroleh.

Berbeda dengan kepribadian Tipe A adalah Tipe B, yang benar-benar berlawanan. Tipe B “jarang tergoda dengan keinginan untuk mendapatkan sejumlah hal yang terus meningkat atau berpartisipasi dalam serangkaian peristiwa yang terus berkembang dengan sejumlah waktu yang sellau berkuran”. Karakteristik Tipe B adalah:

1. Tidak pernah mengalami keterdesakan waktu ataupun ketidaksabaran;
2. Merasa tidak perlu memperlihatkan atau mendiskusikan pencapaian maupun prestasi mereka kecuali atas tuntutan situasi;
3. Besenang-senang dan bersantai daripada berusaha menunjukkan keunggulan merak;
4. Bisa santai tanpa merasa bersalah.

Tipe A bekerja dibawah tingkat stress yang sedang sampai tinggi. Mereka senantiasa menempatkan diri dalam ketekanan waktu, menciptakan kehidupan yang penuh tenggat waktu bagi dirinya sendiri. Karakteristik ini menghasilkan bebrapa perilaku yang cukup spesifik. Sebagai contoh, Tipe A adalah pekerja yang cepat, karena mereka menekankan kuantitas dibandingkan kualitas. Dalam posisi manjerial, Tipe A menunjukkan daya saing mereka dengan bekerja lebih lama dan acapkali, membuat keputusan buruk karena mereka melakukannya dengan terlalu cepat. Tipe A juga jarangkali bersikap kreatif. Karena berfokus pada kuantitas dan kecepatan, mereka mengandalkan pengalaman dimasa lalu ketika menghadapi berbagai masalah. Mereka tidak akan mengalokasikan waktu yang dibutuhkan untuk mengembangkan solusi-solusi unik guna mengatasi masalah-masalah baru. Mereka jarang mengubah respon terhadap tantangan khusus dalam lingkungan mereka; karenanya, perilaku mereka lebih mudah diprediksi bila dibandingkan perilaku Tipe B. Tipe A tampil lebih baik dalam wawancara pekerjaan karena mereka cenderung dinilai memiliki sifat-sifat yang diinginkan seperti dorongan, kecakapan, keagresifan, dan motifasi berhasil yang lebih tinggi.

**Kepribadian proaktif.** Individu yang proaktif cenderung oportunis, berinisiatif, berani bertindak, dan tekun hingga berhasil mencapai perubahan berarti. Mereka menciptakan perubahan positif dalam lingkungan tanpa memedulikan batasan atau halangan. Tidak mengherankan, individu proaktif memiliki perilaku yang banyak diinginkan oleh perusahaan. Sebagai contoh, bukti menunjukan bahwa individu proaktif cenderung dapat dijadikan pemimpin dan kemungkinan besar bertindak sebagai agen perubahan dalam organisasi. Tindakan lain dari individu proaktif bisa jadi positif atau negative, bergantung pada organisasi dan situasi. Sebagai contoh, individu proaktif cenderung menantang status quo atau menyuarakan ketidaksenangan mereka dalam situasi yang mereka tidak sukai. Jika suatu organisasi membutuhkan individu yang memiliki inisiatif wirausaha, individu proaktif merupakan kandidat terbaik; namun, mereka adalah individu yang kemungkinan besar meninggalkan organisasi untuk memulai bisnis mereka sendiri. Individu proaktif berkemungkinan besar mencapai keberhasilan karier. Hal ini karena mereka memilih, menciptakan, dan memengaruhi situasi kerja sesuai kehendak hati mereka. Individu proaktif cenderung mencari inormasi pekerjaan mengenai organisasi, mengembangkan kontak posisi yang tinggi, terlibat dalam perencanaan karier, dan tekun ketika menghadapi rintangan-rintangan karier.

**Contoh-Contoh Kepribadian**

A. Kepribadian Positif

1. Ketulusan

Selalu memberikan ketulusan dalam setiap perbuatan yang dilakukan atau dikerjakan. Pastinya selalu diiringi dengan keikhlasan dalam menjalani kehidupan. Orang yang selalu tulus dan ikhlas terlihat lebih bersinar daripada yang tidak.

1. Kejujuran

Mengapa dikategorikan sebagai pribadi luarbiasa yang memiliki kejujuran? Karena, sedikit jumlahnya para pribadi yang selalu menomor satukan kejujuran baik dalam hal kecil sekalipun. Orang yang selalu hidup jujur, maka ia akan selalu mendapat kepercayaan dari orang lain.

1. Kerendahan Hati

Sadar bahwa diatas langit masih ada langit, selalu bersahaja, sederhana dan rendah hati terhadap sesame. Rendah hati bukan berarti lemah, namun justru orang yang punya kerendahan hati akan bisa membuat orang lain sadar bahwa kita mempunyai kekuatan lebih disbanding orang lain.

1. Keceriaan

Orang yang selalu tersenyum, selalu ceria dan hampir tak pernah memperlihatkan kepada orang lain tentang dukanya. Orang yang mempunyai kepribadian seperti ini sudah pasti akan disukai oleh banyak teman, karena secara tidak langsung keceriaan yang dimilikinya membuat orang lain merasa nyaman dan secara tak langsung akan menularkan keceriaan yang dimilikinya terhadap orang-orang sekelilingnya.

1. Kebesaran Jiwa

Orang yang memiliki pribadi kebesaran jiwa tidak mudah jatuh saat ia memang terjatuh. Berbesar hati untuk memaafkan orang lain ataupun meminta maaf terhadap seseorang apabila mungkin memnag dalam keadaan bersalah.

B. Kepribadian Negatif

1. Pengkritik

2. Si agresif

3. Tukang gossip

4. Sang Moralis

 Orang semacam ini mulai bereaksi dengan menceritakan orang lain tentang bagaimana seseorang harus hidup ideal. Dari sudut pandangan seorang moralis, hidup didalam dunia yang serba mutlak dari segala-galanya yang dikuasai.

5. Si Martir

 Seorang martir adalah orang yang senang dimanipulir oleh orang lain dengan suka rela menmpatkan dirinya sebagai anak domba yang dipersembahkan di meja altar sebagai persembahan. Sebagaimana halnya para moralis, senjata utama seorang martir adalah kesalahan.

6. Si perfeksionis

7. Si pembual, dll

**Kepribadian dan Kultur Nasional**

Faktor kepribadian yang diidentifikasikan dalam Model Lima Besar muncul dalam hampir setiap studi lintas cultural. Hal ini mencakup serangkaian kultur yang berbeda-seperti Cina, Israel, Jerman, Jepang, Spanyol, Nigeria, Norwegia, Pakistan, dan AS. Perbedaan-perbedaan ini cenderung muncul ke permukaan karena penekanan pada dimensi-dimensi dan apakah Negara-negara tersebut merupakan Negara individualistis-masyarakatnya lebih memilih untuk bertindk sebagai individu daripada anggota suatu komunitas-atau kolektivisme-terdapat kerangka sosial yang kuat dimana individu mengharapkan individu lain dalam kelompok mereka untuk menjaga dan melindungi mereka. Orang Cina, misalnya, lebih serng menggunakan kategori sikap berhati-hati dan jarang menggunakan kategori kesepakatan bila dibandingkan orang Amerika. Model Lima Besar tampaknya sedikit lebih baik dalam memprediksi kultur individualistis bila dibandingkan kultur kolektivis. Namun, terdapat sejumlah individu dari 15 negara komunitas eropa mengungkap bahwa sikap berhati-hati merupakan suatu alat ukur prestasi yang valid pada seluruh kelompok pekerjaan dan pendapatan. Hal ini sama persis dengan yang ditemukan oleh penelitian-penelitian AS.

Tidak ada tipe kepribadian umum untuk suatu Negara tertentu. Anda bisa, misalnya, menemukan pengambil risiko yang tinggi dan rendah di hampir setiap kultur. Namun, kultur suatu Negara memengaruhi karakteristik kepribadian yang dominan dari populasinya.

Terdapat bukti bahwa kultur-kultur berbeda berdasarkan hubungan individu dengan lingkungan mereka. Dalam beberapa kultur, seperti di Amerika Utara, orang-orang yakin bahwa mereka bisa mendominasi lingkungan mereka. Orang-orang di Negara lain, seperti Negara timur tengah, yakin bahwa kehidupan pada dasarnya telah ditentukan sebelumnya. Perhatikan bahwa keyakinan tersebut memiliki kaitan yang erat dengan lokus kendali internal dan eksternal. Oleh karenanya, kita seharusnya mengharapkan lebih banyak orang local dalam angkatan kerja Amerika dan Kanada bila dibandingkan dengan angkatan kerja Saudi Arabia atau Iran.

Meratanya kepribadian Tipe A agaknya dipengaruhi oleh kultur dimana seseorang tumbuh dan berkembang. Terdapat banyak Tipe A di setiap Negara, tetapi tipe ini lebih banyak terdapat di Negara-negara kapitalistis, di mana pencapaian dan keberhasilan materi sangat dihargai. Sebagai contoh, diperkirakan bahwa sekitar 50 persen dari populasi Amerika Utara adalah Tipe A. Persentase ini seharusnya tidak begitu mengejutkan. Amerika Serikat dan Kanada memiliki penekanan yang tinggi terhadap manajemen dan efisiensi waktu. Keduanya memiliki kultur yang menekankan prestasi kerja perolehan uang dan barang-barang material. Dalam kultur-kultur seperti Swedia dan Prancis, di mana materialisme kurang begitu dihargai, kita dapat memperkirakan proporsi munculnya kepribadian Tipe A lebih kecil.

**A. Study Kasus**

# Tinjau Perkampungan Betawi, Ahok Marah-marah Lagi

**Suarajakarta.com, JAKARTA** – Predikat Ahok sebagai Gubernur DKI yang senang [marah](http://googleweblight.com/?lite_url=http://suarajakarta.co/tag/marah/&lc=en-ID&s=1&m=450&host=www.google.co.id&ts=1474704767&sig=AKOVD66ndFOZm__7gxE_EbZlSIJ3xMt7_A)-marah, tampaknya tidak bisa diredam lagi. Bahkan perilaku emosional tersebut, ditunjukkan dirinya saat meninjau pembangunan Balai [Betawi](http://googleweblight.com/?lite_url=http://suarajakarta.co/tag/betawi/&lc=en-ID&s=1&m=450&host=www.google.co.id&ts=1474704767&sig=AKOVD65XGTQlua0OvCxj1lICN9WWernHrA) di Perkampungan Betawi di Setu Babakan, Jagakarsa, Jakarta Selatan.

Ahok marah-marah saat menduga ada mark-up anggaran yang dilakukan oleh kontraktor dalam membangun pusat seni [budaya](http://googleweblight.com/?lite_url=http://suarajakarta.co/tag/budaya/&lc=en-ID&s=1&m=450&host=www.google.co.id&ts=1474704767&sig=AKOVD67ugE10AfDvYjEEslo8_HodEI56ag) Betawi tersebut. Ahok menilai bahwa anggaran 100 miliar yang digelontorkan oleh Pemprov DKI tidak sebanding dengan kinerjanya. Saat berkunjung ke balai yang memiliki luas 90 hektar tersebut, Ahok menilai pengerjaan [proyek](http://googleweblight.com/?lite_url=http://suarajakarta.co/tag/proyek/&lc=en-ID&s=1&m=450&host=www.google.co.id&ts=1474704767&sig=AKOVD64wrlZBHoXV6QpLT_6reJNYA-ldPQ) ini tidak sesuai jadwal.

“Pasti adalah mark up”, celotehnya sebagaimana dikutip dari Detik.com (19/4).

Atas buruknya kinerja kontraktor yang berada di bawah pengawasan Dinas Pariwisata ini, Ahok berjanji akan segera memanggil pihak-pihak yang terkait untuk menjelaskan ide pembangunan dan rencana anggaran biaya (RAB).

“Saya mau panggil mereka, mau minta jelasin idenya apa, RAB nya apa”, tambah mantan Bupati Belitung Timur ini.

“Saya pelajari dulu RAB-nya, kita lihat (siapa) yang cari gara-gara”.

Gubernur DKI yang mencatatkan sejarah sebagai gubernur yang paling minim penyerapan anggaran APBD di 2015 tersebut, bahkan sampai menyebut contoh kinera kontraktor yang berantakan dengan adanya seng, kolam renang, dan soal rumput. Oleh karena, Ahok geram karena kolam bisa tidak sampai ada airnya dan tebasan rumput yang tidak rapi.

“Coba lihat itu masa masih ada seng berserakan, padahal ini menghabiskan biaya sampai Rp. 100 miliar lebih. Ini kan duitnya banyak habisnya”.

**B. Analisis**

Kepribadian seseorang meskipun pada umumnya stabil dan konsisten dapat berubah bergantung pada situasi yang dihadapinya. Dengan kata lain, tuntutan yang berbeda dari situasi yang berbeda memunculkan aspek yang berbeda dari kepribadian seseorang. Hal ini merupakan bentuk dari faktor lingkungan yang dapat membentuk kepribadian seseorang secara sadar maupun tidak sadar.

Dari berita diatas dapat dikatakan bahwa Ahok sebagai seorang Gubernur DKI Jakarta sendiri sudah dikenal dengan kepribadiannya yang sering marah-marah di setiap kesempatan. Sebagai seorang pemimpin, diharuskan bersifat yang baik, sabar, memikirkan segala nya dengan cermat tidak selalu harus mengungkapkan atau melampiaskan nya dengan kemarahan.

Ahok sendiri merupakan sosok orang yang terlihat tegas, tidak pandang bulu (saat ia memarahi istrinya dalam suasana sedang rapat, dikarenakan tidak setuju dengan pendapat istrinya). Hal ini menunjukkan dia mempunyai pendirian yang teguh dalam suatu hal yang ia anggap benar, dan menunjukkan bahwa ia seorang yang egois, tidak mudah menerima pendapat atau kritikan dari orang lain.

Di sisi lain, Ahok memiliki kepribadian proaktif, dimana cenderung oportunis, berinisiatif, berani bertindak dan tekun hingga berhasil mencapai perubahan berarti. Tak jarang perubahan tersebut dilakukan tanpa memperdulikan batasan atau halangan. Kepribadian proaktif ini bisa menjadi positif atau negatif tergantung pada situasinya. Contoh nya individu proaktif (Ahok) cenderung menantang status quo atau menyuarakan ketidaksenangannya dalam situasi yang tidak ia sukai, seperti dalam kasus diatas.

**BAB III**

**PENUTUP**

**A. Kesimpulan**

 Kepribadian adalah keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang . sedangkan yang dimaksud dengan unik bahwa kualitas perilaku itu khas sehingga dapat dibedakan antara individu satu dengan individu lainnya. Keunikannya itu didukung oleh keadaan struktur psiko-fisiknya, misalnya konstitusi dan kondisi fisik, tampang, hormone, segi kognitif dan afektifnya yang saling berhubungan dan berpengaruh, sehingga menentukan kualitas tindakan atau perilaku individu yang bersangkutan dalam berinteraksi dengan lingkungannya.

 Dalam hal pekerjaan, alasan penting mengapa manajer perlu mengetahui cara menilai kepribadian adalah karena penelitian menunjukkan bahwa tes-tes kepribadian sangat berguna dalam membuat keputusan perekrutan. Nilai dalam tes kepribadian membantu manajer meramalkan calon terbaik untuk suatu pekerjaan.

**Sumber:** P Robbins, Stephen. 2008. Edisi 12. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Jakarta: Salemba Empat