

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kepribadian**

Menurut Robbin dalam (Pratiwi and Nugrohoseno 2018) kepribadian adalah keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Penelitian lainnya menjelaskan bahwa kepribadian karyawan adalah kecenderungan emosional, perilaku, dan kognitif yang permanen dan diekspresikan oleh karyawan dalam menanggapi situasi lingkungan yang berbeda (Wicaksono and Surjanti 2016).

Feist dan Feist mendefinisikan kepribadian sebagai pola, sifat, disposisi, atau sifat yang relatif stabil dalam diri seorang individu yang memberikan ukuran perilaku yang konsisten (Alfian, Musadieg, and Sulistyono 2018). Pengertian lainnya menjelaskan bahwa kepribadian adalah serangkaian karakteristik yang relatif stabil dan menetap pada diri seseorang dalam bereaksi dan berinteraksi dengan orang-orang dan lingkungannya (Wicaksono and Surjanti 2016).

Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepribadian menurut peneliti adalah sebuah karakteristik di dalam diri individu yang relatif menetap, dan bertahan yang mempengaruhi penyesuaian diri individu terhadap lingkungan. Dua tipe model kepribadian yang biasa digunakan untuk mengklasifikasi dan menentukan kepribadian individu adalah Myers-Briggs Type Indicator dan Big Five Personality (Robbins dan Judge, 2008 :130).

Tetapi pada penelitian ini peneliti hanya akan menggunakan model kepribadian Big Five Personality atau Big Five. Big Five Personality atau Big Five adalah model

kepribadian yang merangkum ciri-ciri kepribadian utama orang (Babar and Tahir 2020) dan sesuai untuk budaya yang berbeda (Rosito 2018). Pemilihan nama Big Five Personality bukan berarti kepribadian itu hanya ada lima, melainkan pengelompokan dari ribuan karakteristik individu ke dalam lima himpunan besar yang disebut dengan dimensi kepribadian (Babar and Tahir 2020).

Dimensi kepribadian yang terdapat dalam model Big Five Personality antara lain *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *emotional stability*, dan *openness to experience*. Model Big Five Personality mencakup sebagian besar variasi kehidupan manusia yang signifikan dan menyediakan struktur kepribadian yang terpadu (Babar and Tahir 2020). Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepribadian model ini berkaitan dengan kinerja, di mana *conscientiousness* dan *emotional stability* berhubungan dengan kinerja di seluruh bidang pekerjaan, sedangkan *extraversion*, *agreeableness*, dan *openness to experience* mampu menjadi prediktor kinerja pada pekerjaan yang berkaitan dengan interaksi sosial (Babar and Tahir 2020).

Menurut Robbins dan Judge dalam (Alfian, Musadieg, and Sulisty 2018) kepribadian Big Five personality terdapat lima faktor, yaitu:

1. *Ekstraversi*

Dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat *ekstraversi* cenderung suka hidup berkelompok, tegas, dan mudah bersosialisasi. Sebaliknya individu yang memiliki sifat introver cenderung suka menyendiri, penakut, dan pendiam.

2. *Agreeableness*

Dimensi ini mengacu pada kecenderungan untuk tunduk pada individu lain. Orang yang sangat menyenangkan adalah orang yang senang bekerja sama, antusias, dan penuh percaya diri. Sedangkan mereka yang tidak setuju dengan mudah cenderung

bersikap dingin, bermusuhan, dan menantang.

3. *Conscientiousness*

Dimensi ini adalah kepercayaan. Orang yang sangat berhati-hati adalah orang yang bertanggung jawab, jujur, teratur, dapat diandalkan, dan gigih. Sebaliknya, orang dengan tingkat kewaspadaan yang rendah sering kali bingung, tidak teratur, dan tidak dapat diandalkan.

4. *Openness to experience*

Dimensi ini merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup dan keterkaitannya terhadap hal-hal yang baru. Orang yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya mereka yang tidak terbuka cenderung memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang sudah ada

5. *Neuroticisme*

Dimensi ini mengukur toleransi seseorang terhadap stres. Orang dengan emosi positif cenderung tenang, percaya diri, dan mengambil sikap tegas. Sementara itu, orang dengan stabilitas emosi negatif sering kali rentan terhadap stres, kecemasan, depresi, dan kurang pendirian.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah kombinasi unik dari perasaan, pikiran, dan perilaku pribadi yang mempengaruhi bagaimana kita bereaksi terhadap situasi dan berinteraksi dengan orang lain.

### **2.1.2 Kerjasama Tim**

Tim adalah dua orang atau lebih yang secara sukarela bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sedangkan kerjasama tim adalah suatu kegiatan dimana anggota tim bekerja sama berdasarkan keahliannya untuk mencapai suatu tujuan. Tim

berinteraksi dan mengoordinasikan pekerjaan dan upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Kerja sama tim merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi karena bergantung pada aspek individu yang dapat mempengaruhi efektivitas tim dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Astuti, Arso, and Wigati 2015).

Tim terdiri dari orang-orang dengan keahlian berbeda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan manajemen. Ada saling ketergantungan yang kuat untuk mencapai suatu tujuan atau menyelesaikan suatu tugas (Panggiki et al. 2017).

Kerja tim melengkapi keterampilan dan komitmen organisasi terhadap tujuannya seperti kinerja dan pendekatan yang digunakan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan (Lawasi and Triatmanto 2017).

Kerja tim dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi antara pemangku kepentingan internal dan eksternal. Menurut Robbins & Judge (2015) tim dibagi menjadi empat tipe yaitu:

1. Kelompok pemecahan masalah digunakan untuk mendiskusikan bagaimana meningkatkan kualitas lingkungan kerja.
2. Tim lintas fungsi, terdiri dari karyawan dari hierarki yang sama tetapi area kerja yang berbeda, bekerja untuk menyelesaikan tugas
3. Tim virtual, tim yang menggunakan teknologi untuk meningkatkan kinerja anggotanya.

Dari semua pengertian mengenai kerjasama tim yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kerjasama tim merupakan cara yang paling efektif untuk mempersatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.

### **2.1.3 Kinerja**

Mangkunegara menegaskan bahwa kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan seorang pegawai dalam rangka melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Panggiki et al. 2017).

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Mengutip dari penelitian Riyadi, dkk menjelaskan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya sebagai berikut :

- a. Efektif dan efisien, jika suatu tujuan tertentu dapat dicapai pada akhirnya, maka kegiatan tersebut dapat dikatakan efektif.
- b. Otoritas (wewenang), Wewenang adalah sifat komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi yang secara resmi dimiliki oleh salah satu anggota organisasi atas anggota lainnya untuk melaksanakan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah menunjukkan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam organisasi
- c. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
- d. Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan.

### **2.1.4 Kepribadian, Kerjasama Tim dan Kinerja**

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa banyak peneliti yang menganggap kepribadian merupakan salah satu faktor psikologi yang mempengaruhi kinerja, dikarenakan kepribadian memberikan garis panduan umum yang dapat membimbing ke

kinerja yang efektif (Babar and Tahir 2020). Salah satu model yang lazim dipakai untuk menjelaskan sifat atau karakter atau bagian dari dimensi kepribadian seseorang adalah The Big Five Personality.

Dimensi kepribadian tersebut antara lain keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*), mendengarkan kata hati (*conscientiousness*), ekstrasversi (*extraversion*), mampu bersepakat (*agreeableness*), kemantapan emosional (*neuroticism*) (Babar and Tahir 2020).

Dalam (Pratiwi and Nugrohoseno 2018) Nugraheni dan Christiono menunjukkan bahwa kepribadian *extraversion* mempengaruhi kerjasama, dan menunjukkan bahwa kepribadian *agreeableness* mempengaruhi kerjasama tim.

(Nugraheni 2011) mengungkapkan kepribadian *conscientiousness* mempengaruhi kerjasama tim. Sejalan dengan Peeters et al., (2006) menemukan bahwa semakin tinggi tingkat rata-rata *conscientiousness* tim, semakin tinggi kinerja seseorang. (Nugraheni 2011) mengungkapkan kepribadian *openness to experience* mempengaruhi kerja tim. Namun Peeters et al., (2006) mengatakan semakin tinggi kepribadian *openness to experience* tidak berhubungan positif dengan kerja tim Namun, komposisi tim memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Conti dan Kleiner (2003) dalam Manzoor et al., (2011) menunjukkan bahwa sebuah organisasi memiliki tim yang mempertahankan orang-orang terbaik, yang pada gilirannya menciptakan kinerja tinggi yang fleksibel, efisien, dan yang terpenting, menguntungkan. Adanya saling membutuhkan antar rekan kelompok kerja dengan kata lain rasa ketergantungan sangat dirasakan bagi sekelompok karyawan sebagai satu kesatuan tim dalam bekerja, dan secara keseluruhan tentunya akan meningkatkan kinerja tim (Irawati 2007).

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu

No	Nama,Tahun, Judul Penelitian	Analisis	Hasil Penelitian
1	Nina Octavia,2020, Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan	Sampel penelitian adalah menggunakan 208 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, sedangkan alat analisis data menggunakan SPSS.	Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa kepribadian, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh paling besar dibandingkan kepribadian dan kecerdasan emosional.
2	Yuda Alfian,2018, Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Area Pasuruan)	Sampel yang digunakan untuk penelitian ini sebanyak 40 orang responden. Pengolahan data menggunakan software SPSS 2.3. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analilis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Inferensial, Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ), dan Uji Hipotesis.	Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel bebas yaitu Kepribadian Karyawan dan Kompetensi Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Secara Parsial masing-masing kedua variabel bebas yaitu Kepribadian Karyawan dan Kompetensi Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3	Arief Tri Wicaksono, 2016, Pengaruh Dimensi Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Pt Gresik Cipta Sejahtera	Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 karyawan bagian pemasaran metode teknik analisis yang digunakan adalah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi kepribadian extraversion, agreeableness, neuroticism, openness berpengaruh
		Structural Equation Model Partial Least	positif signifikan terhadap kinerja, Dimensi

		<p>Square dengan menggunakan Smart PLS 2.0</p>	<p>Personality conscientiousness berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Dimensi kepribadian extraversion conscientiousness, openness berpengaruh positif dan signifikan terhadap training, dimensi personality agreeableness, neuroticism berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap training, training berpengaruh positif dan signifikan terhadap performance. Training tidak memediasi pengaruh antara Dimensi Personality extraversion, keramahan, neurotik, keterbukaan pada kinerja, pelatihan memediasi efek antara Dimensi kesadaran kepribadian terhadap kinerja.</p>
4	<p>Farhan Elang Ibrahim, 2021, Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo</p>	<p>Penelitian ini dilakukan dengan metode Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 47 karyawan. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana.</p>	<p>Hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai thitung <math>7,77 &gt; t_{tabel} 2,01</math>. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.</p>



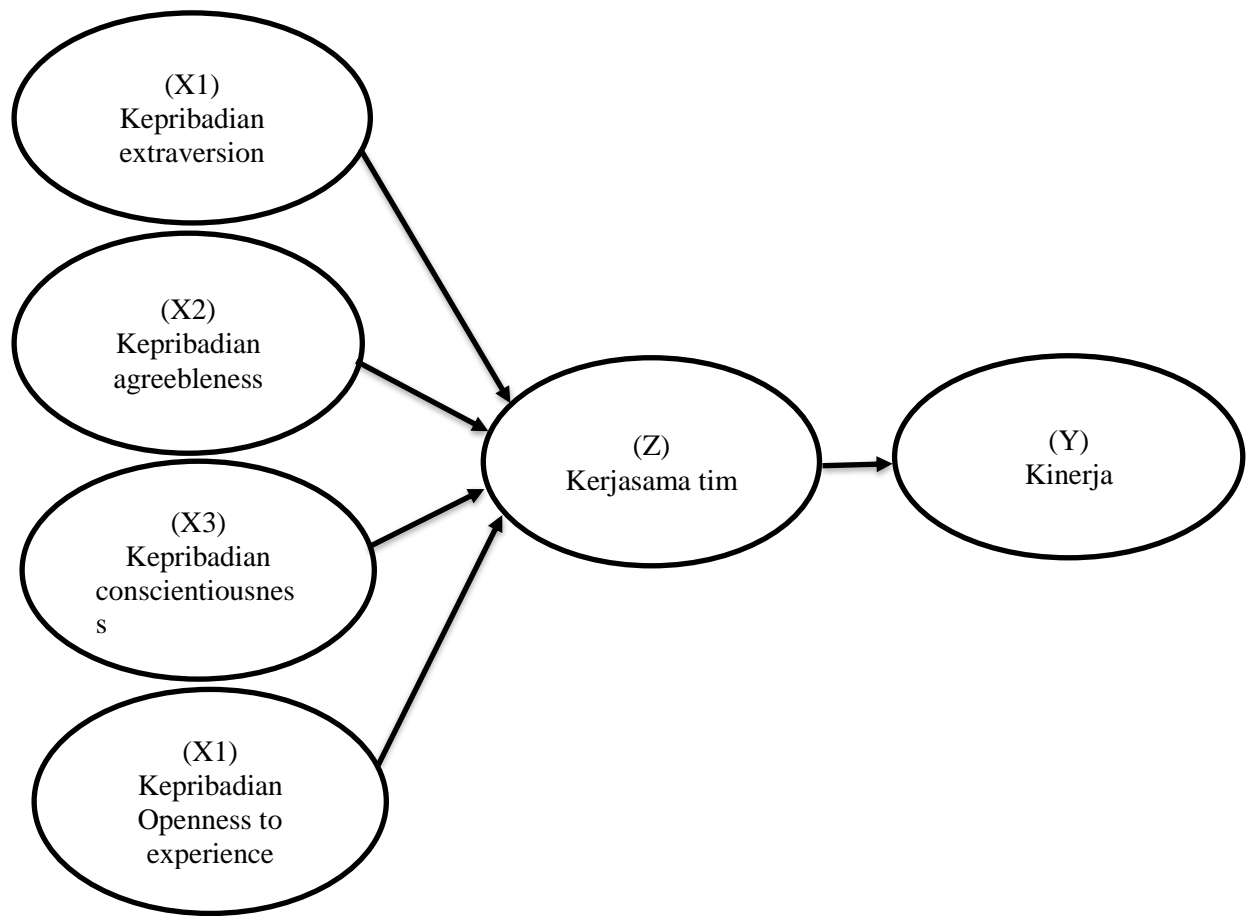
5	<p>Agatha Cristine Panggiki, 2017, Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi</p>	<p>Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampel yang diambil sebanyak 29 karyawan.</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
6	<p>Syarif Hidayat, 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh</p>	<p>Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 karyawan teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model Partial Least Square dengan menggunakan Smart PLS 2.0</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, kerjasama tim secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan dan kompensasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>

			melalui kepuasan kerja karyawan.
7	Hanna Fransiska,2019, Kerjasama Tim Memediasi Dampak Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Kerja	data yang digunakan untuk penelitian ini sebanyak 121 responden hipotesis diuji menggunakan Structural Equation Modeling (SEM).	Hasil dari penelitian ini menunjukan kepemimpinan transformasional secara positif mempengaruhi kerja tim, tetapi kepemimpinan transaksional tidak mempengaruhinya. Kedua, kerja tim tidak mempengaruhi prestasi kerja. Ketiga, kepemimpinan transformasional secara langsung mempengaruhi kinerja, tetapi kepemimpinan transaksional tidak mempengaruhinya.
8	Dini Hariani Octavia,2021, Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction	Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 159 karyawan.analisis statistik menggunakan Partial Least Square dengan SmartPLS 3.0.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
9	Jalal Hanaysha, 2016,Examining The Effects Of Employee Empowerment, Teamwork, And Employee Training On Organizational Commitment	Penelitian ini mengunakan metode kuantitatif dengan menggunakan 242 responden melalui survei online.Data yang terkumpul dianalisis dengan SPSS dan persamaan struktural pemodelan (SEM)	Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap organisasi komitmen. Pengaruh kerja tim pada komitmen organisasi juga ditemukan positif dan signifikan secara statistik. pelatihan karyawan memiliki pengaruh positif yang

			signifikan terhadap komitmen organisasi.
10	Shouvik Sanyal, Mohammed Wamique Hisam, 2018, The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University	Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi dan ANOVA, dengan jumlah responden 100 orang yang merupakan karyawan universitas Dhofar.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel independen kerjasama tim, Iklim kepercayaan, kepemimpinan dan struktur, evaluasi kinerja dan penghargaan terhadap kinerja anggota fakultas universitas Dhofar di Kesultanan Oman.
11	Agustine Syafitri, 2016, Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan	penelitian ini menggunakan analisis jalur Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Surabaya. Jumlah sampel yaitu sebesar 60 orang responden. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner untuk memperoleh data primer.	Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa 1) Dengan kepribadian yang baik mampu memotivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas; 2) Semakin tinggi kemampuan karyawan yang dimiliki akan meningkatkan motivasi diri untuk berkembang dan lebih inovatif; 3) semakin baik kepribadian yang dimiliki karyawan dapat memicu peningkatan kinerja sehingga pencapaian hasil kerja karyawan terpenuhi;
12	Lies Kantinia Rohma, 2017 Pengaruh Kepribadian Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Wilayah Bekasi	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. populasi 60 orang, metode yang digunakan adalah disproportional random sampling. Metode analisis data menggunakan software SPSS Ver. 21:00.	Hasil penelitian ini membuktikan secara parsial kepribadian dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kewarganegaraan Organisasi Perilaku, dimana $F_{hitung} 9.295 > F_{tabel} 3.16$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis penelitian H1, H2 dan H3 diterima, hal ini juga didukung oleh nilai

			Rkuadrat 24,6%. Ini menunjukkan kontribusi kepribadian dan pengaruh budaya organisasi pada Organization Citizenship Behavior sebesar 24,6%
13	Muslim Nasyroh,2017, Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality Model) Dengan Kinerja Karyawan Relationship Between Personality (Big Five Model) And Employee Job Performance	Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terbagi menjadi 2 skala yaitu, skala kepribadian terdiri dari 35 butir pernyataan dan skala kepribadian terdiri dari 10 butir pernyataan. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 30 orang. Populasi pada penelitian sebanyak 30 responden	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian dan kinerja memiliki hubungan. Di antara 5 dimensi kepribadian ditemukan bahwa Agreeableness dan Neuroticism-lah dimensi kepribadian yang secara signifikan memiliki hubungan dengan kinerja.
14	Deny Ariyanto,2019, Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating	Teknik Pengambilan Sampel Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah Non Probability Sampling Dengan Metode Purposive Sampling Terhadap 46 Pegawai/SDM Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Semarang. Metode Analisis Yang Digunakan Adalah Partial Least Square (PLS) Yaitu SEM Yang Berbasis Variance.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Begitu pula dengan disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Sementara itu, perceived organizational support tidak terbukti sebagai variabel moderating antara teamwork terhadap kinerja SDM maupun disiplin kerja terhadap kinerja SDM
15	Surianti, 2017, Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Stmb Multi Smart	Penelitian ini metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana Adapun metode penelitian sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan metode purposive sampling	Hasil dari penelitian ini bahwa tim kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan STMB MULTI SMART, alasannya karena memiliki nilai sig < 0,05. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.

### 2.3 Kerangka Teori



**Gambar 2. 1** Kerangka Teori

Dari kerangka fikir diatas terdapat enam variabel yang digunakan oleh peneliti, yang terdiri dari empat variabel independen yaitu kepribadian *extraversion* (X1), kepribadian *agreeableness* (X2), kepribadian *conscientiousness* (X3) dan kepribadian *openness to experience* (X4), satu variabel intervening yaitu kerjasama tim (Z), dan satu variabel dependen yaitu kinerja (Y). Kerangka fikir tersebut menggambarkan hubungan keempat dimensi kepribadian dapat mempengaruhi kerjasama tim, dan kerjasama tim mempengaruhi kinerja karyawan.

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan *research gap* dan landasan teori maka disusun hipotesis sebagai berikut:

### **H<sub>1</sub> : Kepribadian *extraversion* berpengaruh positif signifikan terhadap kerjasama tim**

Penelitian (Pratiwi dan Nugrohoseno 2014) menemukan pengaruh yang positif dan signifikan antara kepribadian *extraversion* terhadap kerjasama tim. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingginya kepribadian *extraversion* dapat meningkatkan kerjasama tim yang baik dalam perusahaan. Penelitian ini selaras dengan (Wanty 2018) mengungkapkan bahwa anggota tim dengan kepribadian *extraversion* merupakan tipe kepribadian yang paling mudah bekerja dalam tim. Kepribadian *extraversion* yang mudah bergaul, senang berinteraksi dengan orang lain, dan memiliki tingkat sosial yang tinggi menyebabkan instruktur dengan tipe kepribadian ini mudah bekerjasama dalam tim. Hasil penelitian (Nugraheni 2011) menemukan pengaruh kepribadian *openness to experience* secara kuat mempengaruhi kerja tim yang baik. Sedangkan semakin lemah kepribadian *introversion* semakin memperkuat kerja tim yang baik.

### **H<sub>2</sub> : Kepribadian *agreeableness* berpengaruh positif signifikan terhadap kerjasama tim**

Penelitian (Nasyroh dan Wikansari 2017) membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara kepribadian *agreeableness* dengan kinerja karyawan di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingginya kepribadian *agreeableness* dapat meningkatkan kerjasama tim yang baik dalam perusahaan. Penelitian (Pratiwi and Nugrohoseno 2018) menunjukkan bahwa indikator yang membentuk kepribadian *agreeableness* yang terdiri dari rasa solidaritas dan sikap saling percaya berpengaruh terhadap tingkat kerjasama tim karyawan. Hal ini dapat

meningkatkan kinerja dalam tim karna setiap karyawan memiliki tingkat solidaritas yang tinggi antar karyawan.

**H<sub>3</sub> : Kepribadian *conscientiousness* berpengaruh positif signifikan terhadap kerjasama tim**

Dalam penelitian (Pratiwi dan Nugrohoseno 2014) menunjukkan bahwa tingginya kepribadian *conscientiousness* dapat meningkatkan kerjasama tim yang baik dalam perusahaan. Penelitian lainnya (Wanty 2018) menyimpulkan bahwa *conscientiousness* dan *emotional stability (low neuroticism)* menonjol sebagai ciri kepribadian yang terbaik memprediksi kinerja instruktur dalam hampir setiap kerjasama tim. Menurut hasil survey kuesioner yang disampaikan kepada 50 responden dalam penelitian (Nugraheni 2011) kerja tim yang baik dipengaruhi dengan sangat kuat oleh kepribadian *conscientious* dan dipengaruhi secara lemah oleh kepribadian *neuroticism*.

**H<sub>4</sub> : Kepribadian *openness to experience* berpengaruh positif signifikan terhadap kerjasama tim**

Dalam penelitian (Pratiwi dan Nugrohoseno 2014) menemukan bahwa kepribadian *openness to experience* dapat meningkatkan kerjasama tim yang baik dalam perusahaan. Menurut penelitian (Nugraheni 2011) kepribadian *phlegmatic*, *openness to experience*, dan *emotional stability* juga secara kuat mempengaruhi kerja tim yang baik. Kepribadian *openness to experience* dapat meningkatkan kerja tim dengan kreatifitas yang dimiliki karyawan akan menghasilkan kerja tim yang berfikir kreatif

**H<sub>5</sub> : Kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan**

Penelitian (Ibrahim, Djuhartono dan Sodik 2021) menemukan pengaruh positif dan signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Lion

Superindo. Hasil penelitian tersebut selaras dengan (Wanty 2018) yang juga menemukan hubungan positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja instruktur di rumah sakit pendidikan (Teaching hospital) di kota Jakarta Timur. Penelitian lainnya (Lawasi and Triatmanto 2017) mengungkapkan bahwa indikator kepercayaan yang ada pada kerjasama tim membuat masing-masing individu yakin bahwa orang-orang disekitarnya mampu bekerja secara tim, sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya yang konsisten dengan hipotesis ini adalah (Hidayat, n.d.) yang menyebutkan bahwa *teamwork* dapat meningkatkan kerja sama dan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian (Panggiki et al. 2017) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dengan adanya kerjasama tim yang baik antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan, dapat meningkatkan kinerja dari karyawan.



