

The Correlation of Intellectual Ability, Personality, Organization Psychological Climate And Effort with Performance In PT. Pamapersada Nusantara

SITI MULYANI
Universitas Ahmad Dahlan

ABSTRACT

This research was aimed to study the correlation of intellectual ability, personality, psychological climate and effort with performance. Especially, it aimed to know: 1) the correlation of intellectual ability with performance; 2) the correlation of personality factor dimension with performance; 3) the correlation of effort with performance.

This research involve 29 subject of officer in PT. Pamapersada Nusantara of Jakarta. Data was Found with giving three scales, they were personality scale, psychological climate scale, and employee effort scale. Intelligence and performance was found from personel data in organization

Based on regression analysis concluded that 1) there was significant positive correlation between intellectual ability, personality factor dimension, psychological climate and effort with performance, 2) there was a significant positive correlation between intellectual ability with performance, 3) there was nirsignificant correlation between extraversion with performance; 4) there was very significant positive correlation between conscientiousness with performance; 5) there was nirsignificant correlation between emotional stability with performance; 6) there was nirsignificant correlation between openness to experience with performance; 7) there was veri significant positive correlation between psychological climate with performance; 8) there was nirsignificant correlation between effort with performance.

Keywords: Intellectual ability, personality, psychological climate, effort, performance

INTISARI

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara kemampuan intelektual, kepribadian, iklim psikologi organisasi dan usaha karyawan dengan performansi. Tujuan khusus penelitian ini adalah mengetahui : a) hubungan antara kemampuan intelektual dengan performansi kerja; b) hubungan antara dimensi faktor kepribadian dengan performansi kerja; c) hubungan antara iklim psikologis organisasi dengan performansi kerja; d) hubungan antara usaha karyawan dengan performansi kerja

Penelitian ini melibatkan 29 subjek, karyawan PT Pamapersada Nusantara Jakarta yang mempunyai jabatan officer. Data diperoleh dengan menyebarkan tiga skala, yaitu skala kepribadian, skala iklim psikologi, dan skala usaha karyawan. Intelligensi dan performansi kerja diperoleh dari data perusahaan

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil 1) terdapat hubungan positif yang signifikan antara kemampuan intelektual dengan performansi kerja, 2) tidak ada hubungan yang signifikan antara faktor kepribadian ekstraversi dengan performansi kerja, 3) terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara faktor kepribadian conscientiousness dengan performansi kerja, 4) tidak ada hubungan yang sangat signifikan antara faktor kepribadian stabilitas emosi dengan performansi kerja, 5) tidak ada hubungan yang signifikan antara faktor kepribadian openness to experience dengan performansi kerja, 6) terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim psikologis organisasi dengan performansi kerja, 7) tidak ada hubungan yang signifikan antara usaha karyawan dengan performansi kerja.

Kualitas sumber daya manusia di suatu perusahaan dapat dilihat dari bagaimana performansi dan perilaku yang diperlihatkan karyawan, apakah sejalan dengan strategi bisnis perusahaan, selain itu juga dipengaruhi seberapa besar keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Performansi menurut Cascio (1998) adalah prestasi dan pencapaian karyawan dalam tugas yang telah dibebankan padanya. Penilaian performansi menurut Mondy dan Noe (1987) adalah suatu sistem atau cara melakukan pemeriksaan dan penilaian secara periodik terhadap performansi kerja individu.

Beberapa kelemahan dalam penilaian performansi tersebut di atas menurut diantaranya disebabkan karena beberapa hal diantaranya adalah (a) kurang obyektif. Hal ini terjadi pada penilaian yang bersifat kualitas seperti sikap, loyalitas, kepribadian sulit dinilai secara tepat, (b) kecenderungan penilaian. Penilai yang cenderung menilai ketendensi kurang atau ketendensi baik pada semua aspek, (c) peran evaluator dalam penilaian. Supervisor yang merasa cocok dengan pekerjaan bawahannya dan ingin mempromosikan bawahannya, menilai bawahannya terlalu murah dan berusaha memanipulasi agar karyawan dapat masuk kriteria baik (Mondy dan Noe, 1987)

Beberapa faktor yang mempengaruhi performansi kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya adalah Wood dkk (1998) yang merumuskan persamaan performansi sebagai berikut $\text{Performansi} = \text{atribusi individu} \times \text{usaha kerja} \times \text{dukungan organisasi}$. Persamaan ini memandang performansi sebagai hasil dari atribusi individu yang merupakan kapasitas individu untuk menjalankan tugas yang terdiri dari aspek demografi, karakteristik kompetensi, karakteristik kepribadian nilai; sikap dan persepsi. Usaha kerja karyawan merupakan kemauan untuk melaksanakan tugas, dan dukungan organisasi merupakan kesempatan untuk melaksanakan tugas (Wood dkk, 1998).

Rumusan tentang performansi yang mengatakan bahwa kemampuan intelektual mempengaruhi performansi kerja didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kuncel dkk (2004) yang mengatakan bahwa *general cognitive ability* memprediksikan performansi kerja sesuai dengan jabatan dan kondisi pekerjaannya, terutama karena memprediksikan kemampuan belajar dan penguasaan pengetahuan pekerjaan.

Aspek lain yang tidak kalah pentingnya dalam memprediksikan prestasi kerja adalah aspek kepribadian. Salah satu hasil penelitian yang dilakukan oleh Barrick dan Mount (dalam Tett dan Burnett 2003) tentang hubungan antara sejumlah karakter kepribadian dengan performansi untuk beberapa kelompok jabatan, menggunakan the Big Five. Hasilnya menunjukkan bahwa *conscientiousness* digunakan untuk memprediksikan semua kelompok jabatan, nilai korelasi yang berkisar antara .20 untuk jabatan profesional, hingga .23 pada kelompok sales (nilai korelasi yang ditolak sekitar .09 sampai .13). Karakter kepribadian lain yang mempunyai validitas sedang dalam beberapa kategori jabatan adalah *extraversion* menunjukkan nilai rerata dari .18 dan .15 untuk manajer dan kelompok sales (nilai rerata yang ditolak sekitar .09 sampai .11). Hasil tersebut memperlihatkan bahwa kepribadian secara potensial memprediksikan performansi kerja dan menjadi pendorong banyaknya penelitian di bidang ini.

Performansi kerja seseorang setelah berinteraksi dengan organisasi dipengaruhi beberapa faktor, yaitu faktor eksternal yang berkaitan dengan kondisi organisasi dan faktor internal yang berkaitan dengan kondisi karyawan sendiri. Dalam penelitian ini penulis akan memfokuskan pada iklim psikologi organisasi sebagai faktor eksternal. Iklim psikologis menurut Kahn (Brown dan Leigh (1996) menggambarkan iklim yang ada di perusahaan menyebabkan karyawan dengan sepenuh hati menyukai pekerjaan mereka dengan atau justru dapat menimbulkan hambatan secara psikologis terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Brown dan Leigh (1996) iklim psikologis mempengaruhi keterlibatan karyawan, usaha karyawan dan performansi kerja. Menurut Brown dan Leigh, 1996, usaha karyawan adalah kesediaan karyawan untuk memberikan waktu dan tenaga yang lebih untuk menjalankan aktivitas organisasi, dan berusaha menyelesaikan tugasnya dengan baik. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Blau, 1993; Gartner et al, 1989 (Brown dan Leigh, 1996) menunjukkan adanya hubungan yang positif antara usaha karyawan dan performansi kerjanya

Penelitian ini dilakukan dalam usaha untuk mengetahui apakah faktor kemampuan intelektual, dimensi faktor kepribadian, iklim psikologis organisasi dan usaha karyawan berpengaruh terhadap performansi kerja, dan perlu ditelaah dalam penelitian dengan judul "Hubungan antara kemampuan intelektual, kepribadian, iklim organisasi dan usaha karyawan dengan performansi kerja karyawan".

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara potensi karyawan yaitu kemampuan intelektual dan kepribadian serta faktor eksternal yaitu iklim psikologis organisasi dan usaha karyawan sebagai faktor internal yang muncul setelah karyawan terlibat dalam organisasi dengan performansi kerja karyawan PT Pampersada Nusantara di Jakarta.

Performansi Kerja

Casio (1998) mendefinisikan performansi terkait dengan tiga hal yaitu pencapaian prestasi yang dilakukan karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan padanya, bagaimana menentukan ukuran keberhasilan dalam menjalankan tugasnya dan memberikan penilaian terhadap kemajuan yang sudah dicapai dalam menjalankan tugasnya secara periodik.

Menurut Moorhead dan Griffin (1995) tujuan penilaian performansi secara mendasar adalah memberikan informasi tentang perilaku kerja yang dapat digunakan untuk memberikan umpan balik, penentuan reward, pelatihan dan pengembangan dan perencanaan kepegawaian.

Beberapa faktor yang mempengaruhi performansi kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya Wood dkk (1998) yang menjelaskan dan memprediksikan perilaku manusia di tempat kerja dapat dirumuskan dengan persamaan sebagai berikut Performansi = atribusi individu x usaha kerja x dukungan organisasi.

Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah yang diperlukan untuk melakukan aktivitas mental dan kemampuan fisik adalah yang dibutuhkan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan kaki atau bakat yang sama yang memerlukan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawan (Robbins, 1998)

Kemampuan intelektual sering diistilahkan dengan kemampuan mental atau inteligensi. Cattell (Flannagan dkk 1997; Azwar, 1996) mengklasifikasikan kemampuan mental menjadi dua macam, yaitu inteligensi *fluid* yang merupakan faktor bawaan biologis dan inteligensi *crystallized (gc)* yang merefleksikan adanya pengaruh pengalaman, pendidikan dan kebudayaan dalam diri seseorang.

Menurut Fleishman (1984) tes inteligensi mengukur kemampuan yang berkaitan dengan ketrampilan intelektual yang terdiri dari kemampuan abstraksi, membuat kesimpulan, berpikir logika menggunakan simbol dan kemampuan kognitif mengenai sistem dan hubungan timbal baliknya. Selanjutnya tes inteligensi akan digunakan memilih pekerja yang tepat berdasarkan hasil tes tersebut. Penilaian hasil tes dikaitkan dengan kriteria performansi. Kriteria performansi dikembangkan harus berbeda untuk tiap jabatan, sehingga untuk pindah jabatan yang berbeda, pekerja harus diberi tes untuk menentukan hubungan antara skor tes karyawan dengan kriteria performansi jabatan.

Dalam penelitian ini pengukuran kemampuan kognitif menggunakan tes inteligensi IST atau *Intelligenz Struktur Test*. Tes ini berasal dari negeri Jerman, dikembangkan oleh Rudolf Amthauer pertama kali tahun 1951 dengan nama *Intelligenz Struktur Test* disingkat IST.

Kepribadian

Wood et al (1998) mendefinisikan kepribadian sebagai profile secara keseluruhan atau kombinasi sifat-sifat yang menunjukkan karakteristik seseorang secara unik ketika memberikan reaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

Penelitian ini mengacu pada pendekatan sifat dalam menganalisis kepribadian dengan menggunakan *Big Five*. Ada lima faktor dalam *Big Five Extroversion* diartikan sebagai sifat ramah tamah, suka bergaul, dan tertarik dengan kegiatan-kegiatan di lingkungan sekitar. *Agreeableness* adalah sifat individu yang cenderung kooperatif, suka menolong, menyenangkan, dan penuh perhatian. *Conscientiousness* digambarkan sebagai sumber berbagai situasi yang mengedepankan prestasi sebagai *value* atau nilai penting dalam konteks kerja, belajar, dan pendidikan, dengan ciri-ciri antara lain: terorganisir, sistematis, efisien, praktis, dan teratur (Goldberg dalam Raad dan Perugini, 2002). Stabilitas emosi tinggi mempunyai ciri stabil, tidak mudah cemas, dan cenderung dapat mengatur ekspresi emosi (Embre, 2004). Menurut McCrae dan Costa (dalam Kanfer dkk, 2001), *openness to experience* digambarkan sebagai sifat individu yang imajinatif, empati, suka penasaran (rasa ingin tahu tinggi), dan toleran.

Iklm Psikologis Organisasi

Iklm psikologi berdasarkan penelitian etnografi oleh Kahn (1990) menggambarkan iklim yang ada di perusahaan yang menyebabkan karyawan dengan sepenuh hati menyukai pekerjaan mereka atau justru pekerjaan menjadi hambatan secara psikologis bagi mereka. Selanjutnya Brown dan Leigh, (1996) mengatakan bahwa iklim psikologis mempengaruhi keterlibatan karyawan, usaha karyawan dan performansi.

Menurut Kahn (1990) yang menjabarkan secara luas penyebab karyawan merasa terlibat atau tidak terlibat dengan organisasi, dikategorikan dalam enam dimensi iklim psikologis yaitu (a) apakah manajemen dianggap bersifat fleksibel; (b) dukungan organisasi, (c) adanya kejelasan peran, (d) kebebasan mengekspresikan diri, (e) penerimaan organisasi terhadap kontribusi yang diberikan karyawan sejalan dengan sasaran perusahaan, dan (f) pekerjaan yang menantang.

Masing-masing dimensi tersebut sebagai indikator apakah karyawan menerima lingkungan organisasi sebagai sesuatu yang menyenangkan dan nyaman.

Usaha Karyawan

Secara konseptual usaha karyawan sering dianggap sama dengan motivasi, sebagai contoh motivasi didefinisikan sebagai banyaknya usaha karyawan yang dilakukan dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas. Usaha karyawan menurut Kahn (1990) adalah kesediaan karyawan untuk memberikan waktu dan tenaga yang lebih dalam menjalankan aktivitas organisasi, dan berusaha menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Secara konseptual aspek-aspek yang menunjukkan usaha karyawan untuk menyelesaikan tugas terdiri dari tiga komponen yaitu komitmen terhadap waktu, intensitas pekerjaan dan patuh pada aturan. Dalam penelitian ini lebih difokuskan pada komitmen terhadap waktu dan intensitas pekerjaan karena sudah dianggap memperlihatkan suatu kerja keras dari karyawan. Penentuan ini penulis mengacu dari konsep yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kahn (Brown dan Leigh, 1996).

Dinamika Hubungan Kemampuan Intelektual, Kepribadian, Iklim Psikologis Organisasi, Usaha karyawan karyawan dan Performansi Kerja

Performansi merupakan catatan hasil kerja yang diperlihatkan oleh karyawan dalam suatu fungsi jabatan atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu. Keberhasilan dalam performansi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor baik yang berasal dari faktor individu maupun berasal dari luar individu yaitu organisasi tempat individu bekerja, seperti yang dikemukakan oleh Wood et al (1998) yang merumuskan proses pembentukan performansi, adalah $\text{Performansi} = \text{atribusi individu} \times \text{usaha kerja} \times \text{dukungan organisasi}$. Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi performansi kerja selain ditinjau dari sisi individunya sendiri seperti inteligensi, kepribadian dan usaha karyawan sedangkan faktor eksternal yaitu ditinjau dari sisi organisasi seperti hubungan atasan dan bawahan, dukungan organisasi, dan iklim psikologis yang terbentuk di organisasi.

Hunter dalam Sackett dkk (1998) mengatakan bahwa ada hubungan antara kemampuan kognitif dan ketrampilan tugas. Selanjutnya Hunter dan Schmidt (2004) bahwa *General Mental Ability* (GMA) berpengaruh pada performansi kerja karena berkaitan dengan penguasaan pengetahuan pekerjaan : orang yang memiliki GMA tinggi membutuhkan pengetahuan lebih banyak dan memerlukannya lebih cepat. Jumlah pekerjaan dihubungkan pengetahuan diperlukan pada pekerjaan yang cukup kompleks, sehingga semakin tinggi tingkat pengetahuan pekerjaan maka semakin tinggi tingkat performansi kerja karena mengetahui apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan tergantung pada tingginya GMA.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam menentukan performansi kerja adalah kepribadian. Pengukuran kepribadian dalam penelitian ini menggunakan *big five* yang terdiri dari faktor-faktor sebagai berikut ekstraversi, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neurotism*, dan *openness to experience*. (Norman, 1963 dalam Salgado, 1997). Menurut Barrick dan Mount (1991); Tett dkk (1991) dalam Hertz dan Donovan (2000) *big five* dapat menjadi alat untuk seleksi karyawan pada beberapa jabatan dan dapat memprediksikan performansi kerja.

Uraian tersebut di atas menunjukkan faktor-faktor yang berpengaruh pada performansi dari sisi individu, faktor lain yang juga mempengaruhi performansi kerja adalah faktor dukungan organisasi. Penilaian dukungan organisasi dalam penelitian adalah bagaimana penilaian karyawan terhadap lingkungan kerja yang nyaman dan aman yang disebut dengan iklim psikologis.

Iklim psikologi berdasarkan penelitian etnografi oleh Kahn (1990) menggambarkan iklim yang ada di perusahaan yang menyebabkan karyawan menyukai pekerjaan mereka dengan

sepenuh hati atau justru pekerjaan mereka menjadi hambatan secara psikologis. Apabila karyawan merasa nyaman secara psikologis, akan berpengaruh pada keterlibatan kerja karyawan, karena ketika mereka merasa nyaman dalam mengekspresikan aspek-aspek penting sesuai dengan konsep diri mereka, maka karyawan akan lebih terlibat dengan pekerjaan mereka. Demikian pula apabila karyawan merasa mampu memberikan kontribusi yang berarti pada sasaran organisasi, maka mereka akan lebih terlibat dengan pekerjaan mereka.

Menurut Brown dan Leigh (1996) keterlibatan kerja mempunyai hubungan secara positif dengan usaha karyawan karena ketika karyawan mempersepsikan bahwa organisasi mengakomodasi kebutuhan psikologis mereka di tempat kerja, mereka mungkin merespon dengan menginvestasikan waktu dan tenaga dalam bekerja di organisasi.

Pengertian usaha karyawan menurut Kahn (1990) adalah kesediaan karyawan untuk memberikan waktu dan tenaga yang lebih untuk menjalankan aktivitas organisasi, dan berusaha menyelesaikan tugasnya dengan baik. Usaha karyawan terdiri dari intensitas dan kegigihan. Intensitas menunjukkan bagaimana kerasnya usaha seseorang mencoba menyelesaikan pekerjaan.

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu, dalam penelitian ini diajukan hipotesis :

1. Hipotesis mayor : ada hubungan antara inteligensi, kepribadian, iklim psikologis, dan usaha karyawan dengan performansi kerja.
2. Hipotesis minor:
 - d. Ada hubungan positif antara kemampuan intelektual dengan performansi kerja
 - e. Ada hubungan yang positif antara faktor kepribadian ekstrasversi dengan performansi kerja
 - c. Ada hubungan positif antara faktor kepribadian *agreesableness* dengan performansi kerja
 - d. Ada hubungan yang positif antara faktor kepribadian *constientiousness* dengan performansi kerja.
 - e. Ada hubungan yang positif antara faktor kepribadian stabilitas emosi dengan performansi kerja
 - f. Ada hubungan yang positif antara faktor kepribadian *openess to experienc* dengan performansi kerja.
 - g. Ada hubungan yang positif antara iklim psikologis organisasi dengan performansi kerja
 - h. Ada hubungan yang positif antara usaha karyawan dengan performansi kerja.

METODE PENELITIAN

Subjek yang terlibat 29 orang, dari jabatan officer pada PT Pamapersada Nusantara Jakarta: a) tercatat sebagai karyawan dengan masa kerja minimal empat tahun; b) pendidikan minimal D3, c) jenis kelamin laki-laki dan perempuan

Pengumpulan data menggunakan data 1)sekunder, yang terdiri a) performansi kerja, b) hasil tes inteligensi IST. 2) metode angket, yaitu: a) Identitas diri; b) angket iklim psikologis organisasi; c) angket kepribadian; d) angket usaha karyawan.

Validitas skala kepribadian dijelaskan sebagai berikut (1) faktor ekstrasversi terdapat 11 aitem sahih dan aitem gugur. Koefisien korelasi bergerak dari $r_{11} = 0.309$ sampai dengan $r_{11} = 0.618$, (2) *conscientiousness* terdapat 6 aitem sahih dan 6 aitem gugur. Koefisien korelasi bergerak dari $r_{11} = 0.392$ sampai dengan $r_{11} = 0.723$, (3) stabilitas emosi tidak ada aitem yang gugur, sehingga 12 aitem sahih. Koefisien korelasi bergerak dari $r_{11} = 0.372$ sampai dengan $r_{11} = 0.713$, (4) *openness to experience* terdapat 6 aitem sahih dan 6 aitem gugur. Koefisien korelasi bergerak dari $r_{11} = 0.382$ sampai dengan $r_{11} = 0.725$. Skala iklim psikologi organisasi tidak ada aitem yang gugur atau semua aitem sahih.. Koefisien korelasi bergerak dari $r_{11} = 0,385$ sampai

dengan $r = 0,792$. Skala usaha karyawan terdapat 12 aitem dinyatakan sah dan 8 aitem dinyatakan gugur. Koefisien korelasi bergerak dari $r = 0,357$ sampai dengan $r = 0,683$.

Angket skala kepribadian masing-masing memiliki koefisien reliabilitas r sebesar 0,766; 0,761; 0,837; 0,740. Angket skala iklim psikologi organisasi memiliki koefisien reliabilitas r sebesar 0,953. Angket skala usaha karyawan memiliki koefisien reliabilitas r sebesar 0,823

Kedua angket tersebut dinyatakan andal, sedangkan pada angket skala kepribadian kurang andal karena ada satu faktor yang gugur yaitu faktor *agreeableness*, tetapi empat faktor lainnya memiliki validitas dan reliabilitas yang baik sehingga dalam penelitian ini yang hanya mengukur empat faktor untuk skala kepribadian yaitu ekstrasversi, *conscientiousness*, stabilitas emosi, dan *openness to experience*. Penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda.

HASIL

Adapun hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Ada hubungan yang signifikan antara inteligensi, kepribadian, iklim psikologis, dan usaha karyawan dengan performansi kerja, dengan $R = 0,674$; $p = 0,049$.
2. Hipotesis minor setelah digugurkan satu variabel *agreeableness*, maka hanya ada tujuh hipotesis yang dapat diuji, dengan hasil sebagai berikut :
 - a. Ada hubungan positif yang signifikan antara kemampuan intelektual dengan performansi kerja dengan nilai $r = 0,434$; $p = 0,012$ dan sumbangan efektif kemampuan intelektual terhadap performansi kerja adalah 15.528 %.
 - b. Tidak ada hubungan yang signifikan antara faktor kepribadian ekstrasversi dengan performansi kerja dengan nilai $r = -0,145$; $p = 0,086$
 - c. Ada hubungan positif yang signifikan antara faktor kepribadian *conscientiousness* dengan performansi kerja dengan, nilai $r = 0,570$ $p = 0,000$ dan sumbangan efektif *conscientiousness* terhadap performansi kerja adalah 17.883 %.
 - d. Tidak ada hubungan positif yang sangat signifikan antara faktor kepribadian *emotional stability* dengan performansi kerja dengan, nilai $r = -0,572$, $p = 0,000$.
 - e. Tidak ada hubungan yang signifikan antara faktor kepribadian *openness to experience* dengan performansi kerja, dengan nilai $r = -0,096$, $p = 0,327$.
 - f. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim psikologis organisasi dengan performansi kerja dengan nilai $r = 0,319$; $p = 0,002$ dan sumbangan efektif iklim psikologis organisasi terhadap performansi kerja adalah 4.587.
 - g. Tidak ada hubungan yang signifikan positif antara usaha karyawan dengan performansi kerja dengan nilai $r = -0,082$; $p = 0,322$.

DISKUSI

Perusahaan selalu berupaya melakukan pengembangan bisnisnya agar mampu menghadapi berbagai perubahan ekonomi yang mungkin terjadi, karena itu perusahaan menuntut setiap karyawan bekerja dan berkontribusi semaksimal mungkin. Karyawan yang berkontribusi pada perusahaan perlu mendapat penghargaan yang baik yaitu adanya kesesuaian antara besarnya kontribusi yang diberikan pada perusahaan dan besarnya penghargaan yang diterima oleh karyawan. Penghargaan yang baik akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga manajemen performansi dianggap sebagai pilar yang penting oleh PT Pamapersada Nusantara.

Fungsi manajemen performansi adalah untuk mengelola pencapaian kerja setinggi-tingginya yang telah dicapai oleh karyawannya dan akan memberikan penghargaan yang baik bagi karyawan yang berprestasi. Seperti yang dikatakan oleh Koontz, dkk (1984) bahwa sistem penilaian performansi yang baik seharusnya dihubungkan dengan sistem penghargaan berdasarkan kemampuan karyawan dalam memenuhi target kerjanya. Kepastian akar penghargaan yang diterima akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Penilaian performansi yang berlaku di perusahaan disebut Perencanaan Performansi Individu dan Penilaian Performansi (IPP&PA). Dokumen IPP & PA terdiri dari dua bagian yaitu Perencanaan Performansi Individu digunakan untuk melakukan penilaian target kerja individu dan Penilaian Performansi untuk menilai prestasi pencapaian target kerja individu yaitu berupa penilaian proses bagi staf yang tidak mempunyai anak buah dan ditambah penilaian *people management* bagi staf yang mempunyai anak buah.

Perusahaan juga sudah menerapkan sistem penilaian yang bersifat dua arah yaitu atasan mempunyai kewajiban memberikan *feedback* tentang *review* dalam konseling pada bawahan sedikitnya dua kali dalam satu tahun. Gambaran tersebut di atas menunjukkan bagaimana sistem manajemen performance yang dibuat perusahaan telah tertata dengan baik, dan perusahaan mempunyai perhatian bagaimana mengembangkan potensi karyawan dengan baik.

Penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan antara potensi karyawan yang diukur dengan kemampuan intelektual, faktor-faktor kepribadian dari *big five*, iklim psikologis organisasi dan usaha karyawan dengan performansi kerja di PT Pamapersada Nusantara.

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kemampuan intelektual, faktor-faktor kepribadian dari *big five* yaitu ekstraversi, *conscientiousness*, stabilitas emosi, *openness to experience*, iklim psikologis organisasi dan usaha karyawan, dengan performansi kerja. Hasil tersebut sejalan dengan model teori organisasi behavior yang dikemukakan oleh Wood dkk (1998) yang membuat rumusan performansi kerja sebagai berikut $\text{Performansi} = \text{atribusi individu} \times \text{usaha kerja} \times \text{dukungan organisasi}$. Persamaan ini memandang performansi sebagai hasil dari sifat pribadi individu yang berkaitan dengan kemampuan untuk bertindak, usaha karyawan ketika bekerja berkaitan dengan kemauan untuk bertindak dan dukungan organisasi yang mereka terima berhubungan dengan kesempatan untuk bertindak. Rumusan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut.

Hipotesis minor dari penelitian ini yang mengatakan ada hubungan yang positif antara kemampuan intelektual yang diungkap dengan nilai IQ dari tes IST atau *Intelligenz Struktur Test* dengan performansi kerja diterima. Kemampuan intelektual pada perusahaan ini menjadi salah satu alat untuk menyeleksi calon karyawan. Kemampuan intelektual merupakan screening awal dalam proses seleksi, perusahaan sudah mempunyai standar nilai IQ tertentu yang masuk kategori lolos seleksi tahap awal. Individu yang memiliki kemampuan intelektual di bawah rata-rata dinyatakan gagal dalam proses seleksi, sehingga karyawan perusahaan sudah terseleksi kemampuan intelektualnya. Hal tersebut menunjukkan sebagian besar karyawan memiliki kemampuan intelektual yang baik, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan yang cukup kompleks dan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar perusahaan.

Kondisi yang terjadi pada perusahaan tersebut didukung oleh pendapat Kuncel dkk (2004) yang mengatakan bahwa *general cognitive ability* memprediksikan performansi kerja sesuai dengan jabatan dan kondisi pekerjaannya terutama karena memprediksikan kemampuan belajar dan penguasaan pengetahuan pekerjaan.

Hipotesis minor dari penelitian ini yang mengatakan ada hubungan antara faktor-faktor kepribadian *Big five* dengan performansi kerja menunjukkan bahwa tidak semua faktor-faktor kepribadian berkorelasi positif dengan performansi kerja. Di antara keempat faktor kepribadian tersebut, hanya ada satu faktor yang berkorelasi positif dengan performansi kerja yaitu *conscientiousness*.

Hasil analisis tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Barrick dan Mount (dalam Tett dan Burnett 2003) tentang hubungan antara sejumlah kepribadian sifat dengan performansi untuk beberapa kelompok jabatan, menggunakan *the Big Five* yang menunjukkan hasil bahwa *conscientiousness* dapat memprediksikan semua kelompok jabatan, nilai korelasi yang berkisar antara .20 untuk jabatan profesional, hingga .23 pada kelompok sales. Kepribadian sifat lain yang mempunyai validitas sedang dalam beberapa kategori jabatan adalah *extraversion* menunjukkan nilai rerata dari .18 dan .15 untuk manajer dan kelompok sales.

Hasil korelasi antara iklim psikologis organisasi dengan performansi kerja menunjukkan hubungan yang positif sangat signifikan, hasil penelitian tersebut sejalan dengan teorinya Wood dkk (1998) yang mengatakan bahwa dukungan organisasi mempengaruhi performansi kerja. Pemilihan calon karyawan untuk memegang suatu jabatan di PT Pamapersada Nusantara, selain melakukan tes psikologi juga melakukan screening melalui proses wawancara untuk mengenali calon karyawan secara mendalam dan menilai apakah karakter calon karyawan sesuai dengan karakteristik pekerjaan dan organisasi. Hal tersebut sangat penting karena pada saat orang masuk dalam suatu organisasi, mereka telah membawa nilai-nilai dan keyakinan yang telah diajarkan pada mereka, tetapi nilai-nilai dan keyakinan ini belum tentu dapat membantu keberhasilan individu dalam organisasi (Luthans, 1995).

Kecocokan antara orang dengan jabatan (*Person-Job fit*) merupakan hal yang penting, tetapi juga perlu dipertimbangkan kecocokan antara orang dengan organisasi (*Person-Organizational fit*) dan kesesuaian secara keseluruhan dalam persyaratan proses seleksi (Hambleton dkk, 2002). Kecocokan calon karyawan dengan organisasi secara keseluruhan seperti budaya, iklim, sasaran organisasi dan lain-lain akan memprediksikan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan performansi kerja (Hambleton dkk, 2002). Berdasarkan gambaran teori di atas dan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa iklim psikologis organisasi berkorelasi secara positif dengan performansi kerja dapat disimpulkan bahwa sebagian subjek penelitian merasakan kenyamanan dalam bekerja di perusahaan sehingga mampu menunjukkan performansi yang baik.

Hasil korelasi antara usaha karyawan dengan performansi kerja menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan. Kahn (Brown dan Leigh, 1996) mengatakan bahwa usaha karyawan untuk menyelesaikan tugas merupakan motivasi intrinsik dari karyawan, sehingga karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan berusaha mengatasi segala permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang menunjukkan usaha yang baik akan memperlihatkan hasil kerja yang maksimal, sebaliknya karyawan yang menunjukkan usaha yang kurang baik dalam menyelesaikan tugasnya hasil kerjanya kurang optimal.

Namun hasil penelitian ini tidak mampu memprediksikan usaha karyawan dengan performansi kerja. Hal tersebut belum mampu menunjukkan validitas penilaian usaha karyawan, karena usaha karyawan dinilai oleh karyawan sendiri sedangkan performansi kerja dinilai diri sendiri dan orang lain, karena penilai dalam penilaian performansi di perusahaan adalah diri sendiri, atasan dan komite manager, tetapi prosentasi terbesar pada penilaian orang lain sehingga terjadi perbedaan hasil penilaian antara penilaian usaha karyawan dengan nilai performansi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S., 1996. *Pengantar Psikologi Intelligensi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Brown, S. P., & Leigh, T W. 1996. A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort and Performance, *Journal of Applied Psychology*, 44, 358-368.
- Barrick, M.R. and Mount, M.K. 1993. *Autonomy as a Moderator of the Relationship Between the Big Five Personality Factors and Job Performance*. *Journal of Applied Psychology*, 78. 1.111-118.
- Caedo, W. F. 1996. *Applied Psychology In Human Resources Management*. 5th Edition. United State of America : Prentice Hall International. Inc
- Embree, M.C.. 2004. *A Quick Overview*. www.marathon.uwc.edu/psychology/big-five.htm
- Feldman, R.S. 1999. *Understanding Psychology*. Boston: McGraw-Hill College.
- Fleishman, E. A; Quaintance, M. K; & Broodling, L. A. *Taxonomies of Human Performance : The Description of Human Task*. 1984. Academic Press, Inc, Ovar Road, London.
- Flanagan, D. P; Genshaft, J. L & Harrison, P.L, 1997. *Contemporary Intellectual Assessment : Theories, Test and Issues*. New York : The Guilford Press.

- Hambleton, A. J., Kalliath, T dan Taylor, P. 2002. Criterion-Related Validity of a Measure of Person-Job and Person-Organization Fit. *Journal Title: New Zealand Journal of Psychology*. Vol 29, Issue: 2, 80. Questia Media America, Inc. www.questia.com
- Hurtz, G M., dan Donovan, J.J. 2000. Personality and Job Performance : The Big Five revisited, *Journal of Applied Psychology*, 85, 869-879
- Judge, T.A., Heller, D., and Mount, M.K. 2002. Five Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 3, 530-541.
- Kahn, W. A. 1990. Psychological condition of personal engagement and disengagement at work, *Academic of Management Journal*, 33, 992-724.
- Kanfer, R., Wanberg, C.R., and Kantowitz, T.M. 2001. Job Search and Employment: A Personality-Motivational Analysis and Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 5.
- Kuncel, N. R., Hezlett, S. A. dan Ones D. S. 2004. Academic Performance, Career Potential, Creativity and Job Performance Can One Construct Predict Them All?. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol 86, 1, 148-161.
- Lee, T.W., Ashford, S.J., Walsh, J.P., and Mowday, R.T. 1992. Commitment Propensity, Organizational Commitment and Voluntary Turnover: a Longitudinal Study of Organizational Entry Processes. *Journal of Management*, 18, 1, 15-32
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior*. Singapore. McGraw-Hill-International Edition.
- Mondy, R. W dan Noe, R. M. 1987. *Personnel: The Management of human Resources*. 3rd Edition. United Statet of America : Allyn and Bacon, Inc.
- Moorhead, G. & Griffin, R W., 1995, *Organizational Behavior - Managing People and Organizations*, Houghton Mifflin Company, Berkeley Street, Boston, U.S.A.
- Paunonen, Sampo V. 2003. Big Five Factors of Personality and Replicated Predictions of Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 84, 2, 411-424.
- Raad, B.D. and Perugini, M. 2002. *Big Five Assessment*. Germany: Hogrefe dan Huber Publisher
- Robbins, S. P. 1998. *Organizational Behavior : Concepts, Controversies, Applications*. Prentice Hall International, Inc. Upper Saddle River, New Jersey.
- Sackett, P R., Gruys, M L., & Ellingson, J L. 1998. Ability - Personality Interaction When Prediction Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 83,4, 545-536
- Salgado, J F. 1997. The Five Factor Model of Personality and Job Performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82,1, 30-43
- Tett, R. P., & Burnett D, D.. 2003. A Personality Trait-Based Interactionist Model of Job Performance, *Journal of Applied Psychology*, 88,3, 500-517.
- Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt dan Osbon.1998. *Organization Behavior An Asia-Pacific Perspective*. John Wiley & Sons. Australia