

Dampak Karakteristik Kepribadian Individu Terhadap Perilaku Organisasi

Dwi Prasetyo, Septa Novda, Besse Wahyuni

Prodi Bisnis Kreatif, Politeknik manahijul Huda, Indonesia

Prodi MBS, FEBI Institut Daarul Qur'an Jakarta, Indonesia

Korespondensi. author: dwiprasetyo.sbm@gmail.com, novdasepta@gmail.com,

bessewahyuni@gmail.com

ABSTRACT

This research discusses how individual personality characteristics influence their behavior within the context of an organization. The performance of organizational members plays a crucial role in achieving organizational goals, and individual personality traits can influence their behavior within the organization. Therefore, it is important for organizations to understand the personality characteristics of their members in order to promote good cooperation among them. This study utilizes a qualitative descriptive approach through a literature review method. The data used are derived from books, journal articles, and other relevant sources that discuss the impact of individual personality characteristics in an organizational context. Documentation techniques are employed to gather and analyze data from various literature sources. Within the organizational context, there are four individual behavioral characteristics that influence career choices, namely interests, self-identity, personality, and social background. The main focus of this research is on the five major dimensions of personality known as "The Big Five Personality Factor" or "The Big Five Traits," namely conscientiousness, level of anxiety and emotional tension, openness to new experiences, level of agreeableness and compliance with norms, as well as the level of activity and assertiveness in interacting with others. Thus, this research aims to investigate how these personality factors influence individual behavior within the organizational context and their significant relevance in understanding work dynamics and cooperation within it.

Keywords: *Personality Characteristics, Individual Behavior, Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang bagaimana karakteristik kepribadian individu memengaruhi perilaku mereka di dalam konteks organisasi. Kinerja anggota organisasi memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan organisasi, dan karakteristik kepribadian individu dapat mempengaruhi perilaku mereka di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami karakteristik kepribadian anggota mereka guna mempromosikan kerjasama yang baik antara sesama anggota. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi kepustakaan. Sumber data yang digunakan meliputi buku-buku, artikel jurnal, dan sumber-sumber relevan lainnya yang membahas dampak karakteristik kepribadian individu dalam konteks organisasi. Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai literatur. Dalam konteks organisasi, terdapat empat karakteristik perilaku individu yang berpengaruh terhadap pilihan karier, yaitu minat, jati diri, kepribadian, dan latar belakang sosial. Fokus utama penelitian ini adalah pada lima dimensi utama kepribadian yang dikenal sebagai "The Big Five Personality Factor" atau "Faktor Kepribadian Lima Besar", yaitu kecermatan, tingkat kecemasan dan ketegangan emosional, keterbukaan terhadap pengalaman baru, tingkat kebaikan dan kepatuhan terhadap norma, serta tingkat keaktifan dan keberanian seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana faktor-faktor kepribadian ini memengaruhi perilaku individu dalam konteks organisasi, dan memiliki relevansi yang signifikan dalam memahami dinamika kerja dan kerjasama di dalamnya.

Kata Kunci: Karakteristik Kepribadian, Perilaku Individu, Kinerja

PENDAHULUAN

Di masa globalisasi saat ini, di mana pertumbuhan ekonomi sedang pesat dan persaingan antar perusahaan semakin ketat, keberadaan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi, berprofesionalisme, dan memiliki kompetensi di bidangnya masing-masing menjadi sangat penting bagi organisasi. Peran dan fungsi sumber daya manusia ini memiliki tingkat signifikansi yang tinggi sebagai penggerak dalam mencapai tujuan dan memberikan dukungan bagi kesuksesan organisasi. Kinerja anggota organisasi memiliki peran yang sangat signifikan dalam mencapai keberhasilan organisasi. Anggota organisasi merupakan faktor penentu keberhasilan, karena mereka harus menunjukkan cara kerja yang terbaik. Untuk mencapai visi dan misi organisasi dengan sukses, penting bagi organisasi untuk memahami karakteristik kepribadian anggotanya, sehingga dapat mempromosikan kerjasama yang baik antara sesama anggota.

Peran penting sumber daya manusia dalam suatu organisasi melibatkan penggerak dan pelaksanaan semua kegiatan organisasi. Setiap organisasi terdiri dari individu-individu yang memiliki kepribadian yang beragam, menampilkan berbagai kemampuan, keterampilan, persepsi, tindakan, nilai, dan etika (Isvandriari dan Susilo, 2014). Kepribadian dapat digambarkan sebagai cara keseluruhan individu dalam bereaksi dan terlibat dengan orang lain. Kepribadian yang unik dan konsisten ini mencerminkan identitas atau citra diri yang berbeda (Robbins dan Judge, 2008). Individu dalam suatu organisasi memiliki ciri-ciri kepribadian yang telah mendarah daging dari waktu ke waktu dan mempengaruhi perilaku mereka dalam organisasi. Memahami dan menugaskan individu dengan tepat ke posisi yang sesuai dalam organisasi sangat penting, mengingat perbedaan karakteristik kepribadian mereka. Sebagai contoh, seorang pemimpin organisasi harus memahami kepribadian setiap anggotanya untuk mencegah hal-hal yang merugikan organisasi, seperti masalah disiplin kerja atau kelalaian.

Kesuksesan suatu organisasi sangat tergantung pada kinerja individu-individu yang menjadi anggotanya, karena masing-masing individu memberikan kontribusi yang penting untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi termasuk karakteristik kepribadian mereka dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh organisasi. Dalam konteks organisasi, peran seorang pemimpin memiliki arti yang besar karena pemimpin bertanggung jawab dalam mengarahkan upaya menuju tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja, memiliki kebijaksanaan, memberikan panduan, dan meningkatkan kinerja anggota tim. Dalam sebuah organisasi, diperlukan sosok yang dapat membangkitkan semangat kerja, mengoordinasikan anggota tim, serta menyatukan mereka dalam situasi yang solid dan harmonis guna mencapai tujuan bersama (Putra, 2013).

Pentingnya peran pemimpin sangat besar dalam memengaruhi anggota timnya, terutama dalam pemikiran dan tindakan yang dilakukan. Dalam mengelola sebuah organisasi, penting untuk memiliki komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, serta interaksi yang dipengaruhi oleh berbagai situasi antara pemimpin dan anggota timnya akan berdampak pada gaya kepemimpinan yang diterapkan. Dengan kata lain, kesuksesan atau kegagalan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kualitas pemimpin dan cara kepemimpinannya. Namun, fakta yang

terlihat di dalam organisasi adalah masih ada banyak individu yang tidak memiliki tanggung jawab yang memadai. Karena alasan tersebut, artikel ini bertujuan untuk menyelidiki dan menganalisis bagaimana karakteristik kepribadian individu berdampak pada organisasi. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai karakteristik kepribadian individu yang berperan dalam kesuksesan organisasi, organisasi dapat mengembangkan strategi yang sesuai dalam merekrut, mengelola, dan memotivasi anggota tim mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori studi kepustakaan atau penelitian berbasis literatur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh karakteristik kepribadian individu dalam konteks organisasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi buku-buku, artikel jurnal, dan sumber-sumber terkait lainnya yang relevan dengan pengaruh karakteristik kepribadian individu dalam organisasi. Peneliti mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai literatur, buku, dan artikel jurnal yang membahas topik tersebut. Untuk mengumpulkan data yang diperlukan menggunakan teknik dokumentasi atau studi dokumen. Prosesnya melibatkan beberapa langkah, yaitu: (1) mengumpulkan, menghimpun, dan meneliti data tertulis seperti buku dan artikel jurnal yang membahas tentang dampak karakteristik kepribadian individu, (2) data-data yang terkumpul kemudian digabungkan menjadi satu kesatuan yang akan disajikan dalam bentuk laporan penelitian. Dalam analisis data, digunakan teknik analisis konten yang bertujuan untuk menganalisis bagaimana dampak karakteristik kepribadian individu tersebut termanifestasi dalam konteks organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Perilaku Individu

Karakteristik perilaku individu merujuk pada sifat-sifat atau ciri khas yang dimiliki oleh seorang individu, yang membedakannya dengan orang lain dan mempengaruhi kemampuannya dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja dalam konteks organisasi.

Menurut Mathis (2004), terdapat empat karakteristik perilaku individu yang mempengaruhi bagaimana seseorang membuat pilihan karier berdasarkan kebutuhan mereka.

1. Minat, individu cenderung mengikuti karir yang sesuai dengan minat yang mereka yakini.
2. Jati diri, karier merupakan ekspresi dari identitas individu dan juga membentuk identitas individu itu sendiri.
3. Pribadi seseorang, aspek ini mencakup orientasi personal individu, kebutuhan pribadi, motivasi untuk mendapatkan kekuasaan, dan keinginan akan prestise.
4. Konteks sosial, faktor-faktor seperti status ekonomi sosial, tujuan pendidikan, dan pekerjaan orang tua berperan penting dalam kategori ini.

Pendekatan terhadap kepribadian telah berkembang dalam berbagai teori yang berbeda, dan setiap teori memiliki tingkat atau kategori yang beragam. Setiap

tingkat ini memiliki ciri dan karakteristik khusus (Furnham, 2002). Keyakinan bahwa kepribadian dapat mencerminkan keunikan setiap individu telah mendorong para profesional di bidang organisasi untuk mempertimbangkan aspek ini dalam proses perekrutan, pelatihan, dan promosi karyawan di tempat kerja (Kreitmer, 2003).

Sejak era 1970-an, mereka yang bekerja dalam bidang organisasi telah mulai memahami pentingnya menggunakan pendekatan *big five personality* sebagai salah satu metode yang relevan dalam mempelajari kepribadian. Pendekatan ini mengidentifikasi dimensi-dimensi kepribadian yang saling independen. Menurut McShane dan Glinow (2000), pendekatan big five factor terdiri dari lima aspek utama. Pertama, kecermatan (*conscientiousness*) yang menunjukkan tingkat ketelitian dan kedisiplinan seseorang. Kedua, neurotisme yang mengacu pada tingkat kecemasan dan ketegangan emosional seseorang. Keterbukaan terhadap pengalaman baru (*openness to experience*), kebaikan dan kepatuhan individu terhadap norma (*agreeableness*), serta keaktifan dan keberanian seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain (*extraversion*). Sifat-sifat psikologis ini mencerminkan sifat unik seseorang. Oleh karena itu, kepribadian mencakup sekelompok karakteristik fisik dan mental yang mencerminkan cara pandang, pemikiran, tindakan, dan perasaan seseorang. Definisi ini mengandung dua gagasan penting.

Slocum Hellriegel mengemukakan bahwa teori kepribadian mencakup perilaku yang diperlihatkan individu ketika berinteraksi dengan orang lain dan faktor-faktor yang memengaruhi perkembangan kepribadian mereka dari waktu ke waktu. Dalam suatu organisasi, setiap karyawan memiliki karakteristik unik yang dapat menyerupai atau berbeda satu sama lain dalam berbagai situasi. Memahami kebiasaan individu dan komponen yang berkontribusi pada kekhasan mereka sangat penting untuk memahami kemajuan karir dan kinerja profesional. Untuk menggambarkan kepribadian, para ahli menggunakan beberapa faktor luas, yang dievaluasi menggunakan alat penilaian terkenal seperti "*The Big Five Personality Factors*," *Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI)*, *Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)*, *CPI (California Psychological Inventaris)*, *Survei Temperamen Guilford-Zimmerman*, *Kuesioner Kepribadian Enam Belas (16 PF)*, *TAT (Tes Apersepsi Tematik)*, *EPPS (Jadwal Preferensi Pribadi Edwards)*, *Tes Rorschach (Tes Ro)*, *Draw A Man (DAM)*, dan metode serupa lainnya. Selain itu, aspek lain seperti *Locus of control*, kreativitas, dan Machiavellianism juga dapat dinilai untuk mendapatkan wawasan yang lebih spesifik tentang kepribadian seseorang. Mengingat luasnya dimensi kepribadian dan teknik pengukuran yang disebutkan di atas, penelitian ini terutama akan berkonsentrasi pada lima dimensi kepribadian utama yang dikenal sebagai "Lima Besar Faktor Kepribadian," yang berasal dari *International Personality Item Pool (IPIP)*.

Karakteristik Kerja

Menurut Gibson (1997) berpendapat bahwa kinerja dapat dijelaskan sebagai hasil dari tugas-tugas yang terkait dengan tujuan organisasi, seperti mencakup kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan. Penilaian terhadap kualitas pekerjaan didasarkan pada sejauh mana anggota organisasi bertanggung jawab dan

menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas mereka. Sementara itu, penilaian terhadap jumlah pekerjaan melibatkan pencapaian target pekerjaan dan tingkat kepatuhan dalam menyelesaikan tugas. Aspek-aspek kualitas pekerjaan mencakup pelaksanaan tugas sesuai prosedur yang ditetapkan, tingkat ketelitian, keterampilan yang diperlukan, serta penerimaan hasil pekerjaan. Di sisi lain, aspek-aspek jumlah pekerjaan mencakup pencapaian target pekerjaan, kepatuhan terhadap waktu yang ditentukan, dan kontribusi yang diberikan.

Pengukuran kinerja melibatkan penggunaan berbagai indikator, seperti kualitas pekerjaan, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, waktu kerja, dan kolaborasi dengan rekan tim, sebagaimana diungkapkan oleh Miner (1988). Kinerja mengacu pada hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi. Evaluasi ini mempertimbangkan tingkat tanggung jawab dan wewenang masing-masing individu, dengan tujuan mencapai target organisasi secara legal, etis, dan sesuai dengan standar moral dan etika yang berlaku, sebagaimana dijelaskan oleh Prawirosentono (1999). Pada anggota organisasi, perhatian utama dalam pengukuran kinerja lebih diberikan pada tingkat prestasi kerja yang dicapai oleh para karyawan.

Hubungan antara kinerja individu dan kinerja lembaga atau kinerja perusahaan sangat erat. Dalam hal ini, jika kinerja seorang individu baik, kemungkinan besar kinerja organisasi secara keseluruhan juga akan baik. Kinerja individu dapat ditingkatkan dengan memiliki keterampilan yang tinggi, motivasi yang didorong oleh kompensasi yang sesuai dengan kesepakatan, dan memiliki harapan untuk masa depan yang lebih baik (Prawirosentono, 1999).

Berdasarkan pendapat Amin, kinerja dapat dijelaskan sebagai hasil konkret dari kemampuan yang dimiliki, yang terlihat dari tindakan individu atau kelompok saat melaksanakan aktivitas atau tugas tertentu. Hasil kinerja ini melibatkan produk atau hasil yang timbul dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka. Menurut Wibowo (2010:102), indikator kinerja dapat dijelaskan dengan cara berikut:

1. Maksud: Maksud adalah keadaan yang diharapkan yang aktif diperjuangkan oleh individu atau organisasi agar tercapai.
2. Kriteria: Kriteria memiliki peran penting karena memberikan panduan tentang kapan suatu maksud dapat tercapai dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
3. Tanggapan: Tanggapan merupakan informasi yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, membandingkannya dengan kriteria yang telah ditetapkan, dan melacak pencapaian maksud.
4. Sarana: Sarana merujuk pada sumber daya yang digunakan untuk membantu individu mencapai maksud dengan sukses.
5. Kemampuan: Kemampuan adalah keahlian yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan.
6. Dorongan: Dorongan adalah alasan atau motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu.
7. Peluang: Pekerja perlu memiliki kesempatan yang memadai untuk menunjukkan prestasi kerja mereka dan mengembangkan potensi

mereka. Dengan menggunakan indikator-indikator ini, kinerja individu atau organisasi dapat dinilai dan dievaluasi dengan efektif.

Kecerdasan Emosional

Menurut Munandar (2008), Meyer Friedman dan Rosenman mengidentifikasi dua tipe individu yang berbeda dalam menanggapi stres yang terkait dengan pekerjaan. Dua tipe ini dapat diidentifikasi sebagai berikut. Individu tipe A dapat dikarakterisasi sebagai mereka yang memiliki ambisi tinggi, dorongan kuat untuk sukses dan pengakuan, serta kecenderungan untuk kompetitif dan agresif. Mereka merasa terdorong untuk bekerja lebih keras, sering mengalami pembatasan waktu, dan cenderung mengabaikan aspek-aspek lain dalam hidup mereka seperti keluarga, kegiatan sosial, dan rekreasi. Akibatnya, individu tipe A lebih rentan mengalami stres. Di sisi lain, individu tipe B cenderung bersikap santai dan tenang. Mereka menerima situasi dan menghadapi pekerjaan mereka dengan fleksibilitas, tanpa berusaha untuk bersaing secara intensif. Karyawan tipe B lebih mudah beradaptasi dengan tekanan waktu dan cenderung mengalami lebih sedikit masalah terkait stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sony pada tahun 2012 mengungkapkan perbedaan tingkat stres antara karyawan yang memiliki kepribadian yang berbeda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa orang yang memiliki tipe kepribadian A cenderung mengalami tingkat stres yang tinggi karena mereka sangat fokus pada hasil dan memiliki sedikit waktu untuk bersantai. Di sisi lain, individu dengan tipe kepribadian B, yang lebih santai dan tenang, memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Sedangkan menurut Bernardin dan Russell (2005), mereka menyimpulkan bahwa orang yang memiliki tipe kepribadian B memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengatasi stres karena mereka memiliki sifat alami yang acuh tak acuh, santai, dan cenderung menerima situasi dengan lebih baik. Sebaliknya, orang yang memiliki tipe kepribadian A memiliki karakteristik yang berbeda.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Individu

Ada beberapa elemen di lingkungan yang dapat mempengaruhi perkembangan individu. Dalam konteks empiris, para ahli berpendapat bahwa faktor-faktor lingkungan memiliki peran penting dalam menentukan perkembangan individu secara keseluruhan, termasuk dalam lingkungan kerja. Lingkungan di sini merujuk pada tempat di mana interaksi dan ketergantungan antar individu terjadi. Beberapa faktor eksternal yang mempengaruhi meliputi pendidikan, agama, budaya, lingkungan fisik, dan faktor sosial-ekonomi. Faktor-faktor ini memiliki dampak yang berbeda terhadap perilaku individu, termasuk perilaku dalam konteks organisasi. Pengaruh dari faktor-faktor ini dapat mempengaruhi perkembangan individu sepanjang hidupnya, baik secara positif maupun negatif.

Secara garis besar organisasi meliputi beragam aspek kehidupan individu yang melibatkan interaksi antara dua orang atau lebih. Organisasi juga melibatkan hubungan individu dengan lingkungannya, baik melalui struktur formal organisasi maupun hubungan informal di dalamnya. Di dalam organisasi, berbagai proses dan kegiatan terjadi yang melibatkan tantangan perilaku individu dan kelompok. Dalam

konteks ini, peran organisasi memiliki kepentingan yang signifikan dalam membentuk perilaku individu dan mempengaruhi perkembangan mereka.

Berdasarkan respon dari Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, dapat disimpulkan bahwa indikator yang baik akan membentuk kerjasama tim yang efektif. Ini tercermin dalam tingginya tingkat kepercayaan antara anggota Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, yang memungkinkan mereka bekerja tanpa pengawasan yang ketat dan saling mendukung dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan *job description*. Dengan demikian, anggota Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dapat bekerja dengan nyaman tanpa perlu diperintah, sehingga kerjasama antar anggota meningkat dan secara otomatis menghasilkan kualitas kerja yang memuaskan.

Dalam konteks indikator kinerja, penulis melakukan wawancara langsung dengan beberapa anggota Himpunan Manajemen Bisnis Syariah. Berdasarkan data yang dikumpulkan, terlihat bahwa Himpunan Program Studi Manajemen Bisnis Syariah berhasil menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik sesuai target organisasi. Menurut penjelasan yang diberikan oleh beberapa responden, terungkap bahwa pemilihan anggota Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen didasarkan pada kepribadian masing-masing individu, yang mempengaruhi cara kerja mereka. Semakin baik kepribadian anggota, semakin baik pula hasil pekerjaan yang dihasilkan. Setiap anggota bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan dalam rapat kerja, sehingga target himpunan dapat tercapai. Oleh karena itu, kerjasama tim yang baik dalam menjalankan tugas sangat penting, karena hal ini akan mempengaruhi kinerja dan mempercepat penyelesaian tugas sesuai yang diharapkan.

Motivasi

Dalam pandangan Wibowo (2010:379), motivasi diartikan sebagai faktor yang memicu serangkaian perilaku manusia untuk mencapai tujuan. Motivasi melibatkan aspek-aspek seperti membangkitkan dorongan, mengarahkan tindakan, menjaga intensitas, berkelanjutan, dan memiliki tujuan. Menurut Wibowo (2010:381), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam mencapai tujuan, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Meraih Prestasi: Merupakan upaya untuk mencapai hasil yang baik dan memuaskan.
2. Menerima Pengakuan: Mengharapkan apresiasi dan penghargaan atas usaha dan prestasi yang telah dicapai.
3. Minat pada Pekerjaan: Menunjukkan minat dan antusiasme terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan.
4. Menanggung Tanggung Jawab: Bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang diemban.
5. Kemajuan dalam Karier: Memiliki kesempatan untuk berkembang dan maju dalam karier.

Dengan demikian, faktor-faktor tersebut memiliki peranan penting dalam memengaruhi motivasi seseorang dalam mencapai tujuan-tujuan mereka, seperti

prestasi, pengakuan, minat terhadap pekerjaan, tanggung jawab, dan perkembangan karier yang dialami.

KESIMPULAN

Karakteristik kepribadian individu memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku organisasi. Dalam mencapai keberhasilan organisasi, penting bagi organisasi untuk memahami karakteristik kepribadian anggotanya dan mengelola mereka secara efektif. Beberapa dampak karakteristik kepribadian individu terhadap perilaku organisasi dari minat dan jati diri, kepribadian dan kinerja, gaya kepemimpinan, kualitas kerja dan kuantitas kerja, dan pengembangan strategi organisasi. Dalam menjalankan kegiatan organisasi, penting bagi pemimpin dan untuk memperhatikan karakteristik kepribadian individu anggota tim mereka. Dengan pemahaman yang baik tentang karakteristik kepribadian individu dan dampaknya terhadap perilaku organisasi, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi anggota tim, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aktarina. 2015. *“Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polresta Palembang”* Jurnal Media Wahana Ekonomika.
- Firmana. 2018. *“Analisis Dampak Karakteristik Kepribadian dan Gaya Kepemimpinan Otoktaris Terhadap Kinerja Karyawan pada Ettenna Hijab Jombang”* Jurnal Manajemen Bisnis.
- Lumbanraja. 2008. *“Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara)”*. Jurnal Aplikasi Manajemen.
- Muhaimin, Kunartiah, Indriyaningrum. 2011 *“Peran Karakteristik Kepribadian, Leader Member Exchange, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Sil Verindo Jaya (MSJ) Semarang”* Jurnal Bisnis dan Ekonomi.
- Pahriani. 2023 *“Analisis Kepribadian dan Gaya Kepemimpinan Himpunan Manajemen Bisnis Syariah”* Media Wawancara
- Pratiwi, Nuhroseno. 2014. *“Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan”* Jurnal Manajemen Pendidikan.
- Purwanti, Nurhayati. 2016 *“Pengaruh Iklim Organisasi dan Tipe Kepribadian Terhadap Stresss Kerja dan Perilaku Kewargaan”* Jurnal Manajemen.
- Riadi. 2012. *“Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional, dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas dan Kejuaraan Di Kota Tangerang”* Journal of Management.
- Rodiah, Ulfiah, Arifin. 2022. *“Perilaku Individu Dalam Organisasi Pendidikan”*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan.
- Sarjana. 2016. *“Pengaruh Etika, Perilaku, dan Kepribadian Terhadap Integritas Guru”*. Jurnal.
- Triastuti. 2018. *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”* Jurnal Keislaman dan Ilmu pendidikan.