



## TINGKAT KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DITINJAU DARI TIPE KEPERIBADIAN *BIG FIVE*

### *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING LEVEL BASED ON BIG FIVE PERSONALITY TYPE*

Oleh :  
Veny Febriyanti<sup>1</sup>  
Nur Eva<sup>2</sup>  
Sri Andayani<sup>3</sup>

#### ABSTRACT

Submitted:  
22-09-2022

Revision:  
08-03-2022

Accepted:  
02-09-2022

*This study aims to identify differences in psychological well-being between the five major personality types. A different test employing Kruskal-Wallis statistical analysis was employed in this investigation. The Big Five Inventory Scale and modified Psychological Well-Being Scales are utilized in the research tool to measure the Big Five Personality. 84 participants in this study were chosen by an incidental sampling technique. The findings revealed that the major five personality types had a substantial impact on psychological well-being (Sig = 0.031 0.05). The personality factor with the highest average psychological well-being is conscientiousness (43.70), while neuroticism has the lowest average psychological well-being (19.50).*

**Keywords:** *Psychological well-being; Personality; Big five personality*

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi perbedaan kesejahteraan psikologis antara lima tipe kepribadian utama. Sebuah tes yang berbeda menggunakan analisis statistik Kruskal-Wallis digunakan dalam penyelidikan ini. Skala Inventarisasi Lima Besar dan Skala Kesejahteraan Psikologis yang dimodifikasi digunakan dalam alat penelitian untuk mengukur Kepribadian Lima Besar. 84 partisipan dalam penelitian ini dipilih dengan teknik incidental sampling. Temuan mengungkapkan bahwa lima tipe kepribadian utama memiliki dampak besar pada kesejahteraan psikologis (Sig = 0,031 0,05). Faktor kepribadian dengan rata-rata kesejahteraan psikologis tertinggi adalah conscientiousness (43,70), sedangkan neurotisme memiliki rata-rata kesejahteraan psikologis terendah (19,50).

**Kata kunci:** *Kesejahteraan psikologis; Kepribadian; Tipe kepribadian big five*

#### PENDAHULUAN

Sumber daya utama perusahaan adalah orang-orangnya; karenanya, mengembangkan dan meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka harus menjadi

<sup>1</sup> Veny Febriyanti, Universitas Negeri Malang, [febriyantiveny22@gmail.com](mailto:febriyantiveny22@gmail.com)

<sup>2</sup> Nur Eva, Universitas Negeri Malang, [nur.eva.fppsi@um.ac.id](mailto:nur.eva.fppsi@um.ac.id) (Corresponding Author)

<sup>3</sup> Sri Andayani, Universitas Airlangga, [sriandayani91@gmail.com](mailto:sriandayani91@gmail.com)

perhatian utama. Baik pengusaha maupun karyawan telah mengidealkan tempat kerja seperti apa yang mereka inginkan. Perusahaan mencari kandidat yang memiliki keahlian tertentu. Dalam penelitian berjudul *The Global Talent Trends*, Mercer (2018), sebuah perusahaan konsultan karir yang berbasis di AS, mengungkapkan berbagai gambaran ideal. Pendapat 5.000 pekerja dari 44 negara berbeda dan 21 industri berbeda dikumpulkan untuk penelitian ini. Dengan demikian, menjadi jelas bahwa kompensasi moneter bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi visi ideal karyawan tentang perusahaan. Faktor lain, seperti dedikasi perusahaan terhadap kesehatan dan kesejahteraan pekerjanya serta makna yang mereka temukan dalam pekerjaan mereka, juga berperan (Azanella, 2019). Perusahaan dituntut untuk memenuhi faktor kesejahteraan dalam stabilitas keuangan dan kesehatan mental. Karyawan berharap bisnis akan menganggap mereka sebagai manusia yang membutuhkan pertimbangan untuk kesehatan dan kesejahteraan mereka karena tujuan mereka bukan untuk beroperasi dalam pengaturan seperti robot. (Azanella, 2019).

Ryff & Singer (1996) menegaskan bahwa Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) adalah sesuatu yang dihasilkan dari banyak macam konsep pengalaman hidup dalam kesehariannya dan melaksanakan fungsi-fungsi dari individu menjadi manusia yang dilihat utuh tidak ada. Istilah "kesejahteraan psikologis" mengacu tidak hanya pada tidak adanya masalah kesehatan mental, tetapi juga pada pengembangan berbagai kemampuan dan potensi seseorang, sehingga berfungsi optimal pada semua tingkatan (mental, emosional, dan fisik). Studi tentang psikologi psikologis, seperti yang dilakukan oleh Wright & Cropanzo (2000), Alvi (2017), Kundi, dkk (2020), telah menemukan korelasi positif antara psikologis dan tingkat kinerja.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Tenggara, Zamralita & Suyasa (2008), Isgor & Haspolat (2016), Taylor, dkk (2012), dan lain-lain menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara stres terkait pekerjaan dan kesehatan psikologis. Menurut Russell (2008), kesejahteraan psikologis karyawan, juga dikenal sebagai kesejahteraan psikologis karyawan, adalah salah satu faktor yang tidak dapat diabaikan ketika menyangkut masalah penting dalam bisnis apa pun karena kesejahteraan psikologis karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. efektivitas kebijakan yang berkaitan dengan kesehatan karyawan, kesejahteraan, kinerja di tempat kerja, dan kepuasan kerja.

Ryff dan Keyes (1995) mengusulkan enam fungsi kesejahteraan psikologis, termasuk penilaian positif seseorang tentang diri sendiri dan masa lalu (penerimaan diri), pertumbuhan dan perkembangan individu (pertumbuhan pribadi), keyakinan tentang makna dan tujuan kehidupan seseorang (tujuan hidup), kualitas hubungan antara diri sendiri dengan orang lain (hubungan positif dengan orang lain), kapasitas untuk mengelola hidup seseorang dan diri sendiri secara efektif (penguasaan lingkungan), dan otonomi. Menurut Ryff dan Singer (1996), karakteristik seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, situasi sosial ekonomi, dan latar belakang budaya berhubungan dengan kesejahteraan psikologis. Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi

*kesejahteraan psikologis* seseorang adalah kepribadian, pekerjaan, serta kesehatan dan fungsi fisik (Schmutte dan Ryff, 1997).

Kepribadian adalah salah satu faktor mempunyai pengaruh terhadap well being. Teori Big Five Personality digunakan untuk menjelaskan pendekatan kepribadian dalam penelitian ini. Frasa ini dipilih karena merupakan salah satu yang sering digunakan dalam studi perilaku organisasi dan sering dikaitkan dengan kinerja individu (Soepono dan Srimulyani, 2015). Temuan penelitian mengungkapkan bahwa penggunaan lima besar lima dimensi utama juga diamati di antara populasi berpendidikan dan tidak berpendidikan. Penelitian lintas budaya yang dilakukan McCr. sebelumnya juga telah dilakukan Sejak saat itu, Pesan Lima Besar telah menjalin ikatan dengan pemeluk agama lain dan mampu diwartakan secara jelas ke seluruh dunia (Allik, McCrae, dkk 2004, dalam Friedman & Schustack, 2008).

Kodrat manusia yang memiliki kompleksitas sangat besar, maka keberadaan kepribadian dapat diinterpretasikan sebagai suatu ciri atau atribut individuasi (Kerlinger, 2000). Untuk memberikan pola yang konsisten di seluruh pikiran, perasaan, dan tindakan, McCrae dan Costa (2003) mengacu pada sifat sebagai komponen perbedaan individu dalam bidang ini. McCrae dan Costa (2003) mengidentifikasi ciri-ciri pada lima dimensi; karenanya, teori mereka sering disebut sebagai "kepribadian lima besar". Neurotisme, ekstrasversi, keramahan, keterbukaan terhadap pengalaman, dan kesadaran membentuk dimensi ini.

McCrae dan Costa (1990) mengakui bahwa individu dengan ekstrasversi, kesadaran, dan neurotisme rendah memiliki skor tinggi pada dimensi pertumbuhan pribadi; individu dengan keramahan dan ekstrasversi memiliki skor tinggi pada dimensi hubungan positif dengan orang lain; dan mereka yang memiliki neurotisme rendah memiliki skor tinggi pada dimensi otonomi. Pertiwi dan Eva (2020) pada penelitian yang dilakukan pada mahasiswa baru menyatakan bahwa terdapat perbedaan kesejahteraan psikologis yang signifikan ditinjau dari big five personality, dimana tipe kepribadian openness to experience adalah yang paling dominan, selanjutnya diikuti dengan tipe kepribadian *agreeableness*, *conscientiousness*, *extraversion*, dan *neuroticism*.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Hotel Ijen Suites Resort & Convention Malang pada bulan September 2020. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di Ijen Suites selama Praktik Pengalaman Lapangan pada tahun 2019, terdapat jam kerja yang melebihi batas 8 jam per hari. Beberapa karyawan harus rela untuk bekerja ekstra (2-3 jam setelah jam pulang) agar pekerjaannya selesai, dan mereka belum bisa pulang sebelum pekerjaan itu rampung. Padahal berdasarkan wawancara kepada HRD Hotel Ijen pada bulan Agustus tahun 2020 diketahui bahwa jam kerja karyawan yang tertera di dalam kontrak adalah 8 jam per hari.

Karyawan juga dituntut untuk membantu pekerjaan karyawan departemen pekerjaan dari departemen yang bersangkutan dapat selesai. Berdasarkan wawancara kepada salah satu karyawan dari departemen Housekeeping dan satu karyawan dari departemen Food & Beverages pada bulan September 2020, keduanya menyatakan bahwa sebenarnya mereka ingin sekali menolak tetapi tidak bisa, karena merasa sungkan

dengan atasannya dan juga rekan kerja mereka turut ikut dalam perbantuan tersebut. Keadaan hotel yang seringkali ramai pada waktu-waktu tertentu mengharuskan karyawan tetap datang dan tidak memerdulikan hari libur serta harus merotasi jatah libur mereka secara tiba-tiba. Kebanyakan karyawan hotel memiliki jatah libur yang tidak menentu dan seringkali harus bekerja pada hari libur nasional.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif komparatif. Variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu tipe kepribadian *big five* sebagai variabel bebas dan *kesejahteraan psikologis* sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah 84 karyawan tetap Ijen Suites Resort & Convention. Pengambilan sampel menggunakan pendekatan nonprobability sampling dengan teknik insidental sampling, sampel yang digunakan adalah 54 orang..

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Terdapat dua instrumen yaitu skala big five personality dan kesejahteraan psikologis. Dengan memanfaatkan Big Five Inventory yang dikembangkan oleh John (1990) dan berdasarkan lima kriteria yang dikemukakan oleh McCrae dan Costa dalam Cervone dan Pervin (2012), yang kemudian diadaptasi dan diterjemahkan oleh Ramdhani (2012) ke dalam bahasa Indonesia, maka terciptalah Big Five Personality Scale, di mana dalam skala tersebut terdapat 44 aitem, sedangkan skala kesejahteraan psikologis menggunakan alat ukur Ryff's Psychological Well-Being Scales (1995) yang telah diadaptasi oleh Eva & Bisri (2018) sebanyak 18 aitem. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan try out terpakai dikarenakan efektivitas waktu, selain itu penggunaan try out terpakai dilakukan karena adanya pandemi Covid-19. Uji coba aitem penelitian yang dilakukan berdasarkan dari karakteristik dari sampel asli, yaitu sebanyak 30 orang. Hal ini digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas setiap aitem dari skala yang telah disusun sehingga aitem yang turun langsung ke lapangan merupakan aitem- aitem terbaik. Aitem yang tidak memenuhi syarat maka tidak akan dipakai dalam skala.

Menggunakan validitas dalam perhitungan kedua skala yang dimaksud menggunakan validitas konstruk. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan Pearson Product Moment dengan software SPSS 18 for Windows. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel pada signifikansi sebesar 0,05 atau 5%, dengan baik jika  $r$  hitung lebih besar dibandingkan  $r$  tabel maka item tersebut dapat dikatakan valid dan dengan baik jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel maka item tersebut tidak valid. Ada 35 item yang sah pada lima besar skala kepribadian dan 7 item tidak valid, namun semua 18 item pada skala kesejahteraan psikologis dianggap valid.

Reliabilitas skala diukur menggunakan rumus Alpha Cronbach. Hasil perhitungan reliabilitas pada penelitian ini yaitu pada skala psychological well-being mendapatkan koefisien reliabilitas sebesar 0.628, sedangkan untuk skala big five personality dimensi extraversion mendapatkan koefisien reliabilitas sebesar 0.692; dimensi agreeableness sebesar 0,727; dimensi conscientiousness sebesar 0,770; dimensi neuroticism sebesar

0,847; dan dimensi *openness* sebesar 0,767. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa skala kesejahteraan psikologis dan *big five personality* reliabel untuk digunakan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengolahan data dari 54 responden didapatkan gambaran umum responden sebagai berikut:

**Tabel I.** Gambaran Responden

Jenis Data	Data Responden	Jumlah Responden	Persentase
Usia	18 – 25 tahun	18	33,3 %
	25 – 35 tahun	26	48,2 %
	35 – 45 tahun	10	18,5 %
	> 45 tahun	0	0 %
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>100 %</b>
Jenis Kelamin	Laki-laki	36	66,7 %
	Perempuan	18	33,3 %
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>100</b>

Gambaran tinggi rendahnya dimensi-dimensi variabel kesejahteraan psikologis pada karyawan Ijen Suites Resort and Convention Malang diketahui dengan metode pengkategorian berdasarkan skor *big five personality*. Berikut ini merupakan kategorisasi dimensi-dimensi variabel kesejahteraan psikologis pada responden dengan tiga kategori yaitu tinggi, sedang, rendah (Azwar, 2015).

Pengumpulan data menggunakan skala *big-five personality* dengan jumlah aitem total 44 aitem. Persebaran aitem adalah 8 aitem pada dimensi *Extraversion* dan *Neuroticism*, 9 aitem pada dimensi *Agreeableness* dan *Conscientiousness*, Serta 10 aitem pada dimensi *Openness*.

**Tabel II.** Deskripsi Kategorisasi Big Five Personality

Dimensi	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
<i>Extraversion</i>	$X > 24,846$	Tinggi	5	9,2 %
	$19,854 < X \leq 24,846$	Sedang	7	13 %
	$X < 19,854$	Rendah	0	0 %
Jumlah			12	22,2 %
Dimensi	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
<i>Agreeableness</i>	$X > 26,769$	Tinggi	12	22,2 %
	$21,351 < X \leq 26,769$	Sedang	15	27,8 %

Veny Febriyanti, Nur Eva, & Sri Andayani. *Tingkat Kesejahteraan Psikologis Ditinjau dari Tipe Kepribadian Big Five*

	X < 21,351	Rendah	0	0 %
	Jumlah		27	50 %
<b>Dimensi</b>	<b>Interval</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<i>Conscientiousness</i>	X > 25,144	Tinggi	4	7,4 %
	19,476 < X ≤ 25,144	Sedang	1	1,9 %
	X < 19,476	Rendah	0	0 %
	Jumlah		5	9,3 %
<b>Dimensi</b>	<b>Interval</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<i>Neuroticism</i>	X > 17,494	Tinggi	0	0 %
	11,726 < X ≤ 17,494	Sedang	1	1,9 %
	X < 11,726	Rendah	0	0 %
	Jumlah		1	1,9 %
<b>Dimensi</b>	<b>Interval</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<i>Openess</i>	X > 24,726	Tinggi	4	7,4 %
	19,794 < X ≤ 24,726	Sedang	5	9,3 %
	X < 19,794	Rendah	0	0 %
	Jumlah		9	16,7 %
	<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil bahwa pada tipe kepribadian extraversion terdapat 5 karyawan dalam kategori tinggi, 7 karyawan dalam kategori sedang, dan 0 kategori rendah. Pada tipe kepribadian agreeableness terdapat 12 karyawan dalam kategori tinggi, 15 karyawan dalam kategori sedang, dan 0 kategori rendah. Pada tipe kepribadian conscientiousness terdapat 4 karyawan dalam kategori tinggi, 1 karyawan dalam kategori sedang, dan 0 kategori rendah. Pada tipe kepribadian neuroticism terdapat 0 karyawan dalam kategori tinggi, 1 karyawan dalam kategori sedang, dan 0 kategori rendah. Pada tipe kepribadian openness to experience terdapat 4 karyawan dalam kategori tinggi, 5 karyawan dalam kategori sedang, dan 0 kategori rendah.

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kruskal-Wallis*, dikarenakan data tidak berdistribusi normal pada variabel *big five personality* dimensi *extraversion*, *neuroticism*, dan *openness to experience*.

**Tabel III Uji Kruskal-Wallis**

<b>Nilai</b>	<b>Kesejahteraan psikologis</b>
Chi-square	10.618
Df	4

Asymp. Sig.	0,031
-------------	-------

Berdasarkan hasil uji Kruskal-Wallis diperoleh angka Chi Square sekitar 10.618 dan taraf signifikansi ( $p$ ) sebesar 0,031 ( $p > 0,05$ ). Karena hipotesis benar, hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  = ditolak dan  $H_a$  = diterima. Dengan demikian, terdapat perbedaan dalam lima besar kesejahteraan psikologis pada karyawan Hotel Ijen Suites Resort & Convention Malang.

Berdasarkan temuan data yang dikumpulkan untuk penelitian ini, dapat dikatakan bahwa skor *kesejahteraan psikologis* karyawan Hotel Ijen mayoritas berada pada kategori sedang. Sekitar 16,7% atau sekitar 17 peserta mengikuti tes kategori sejahtera psikologis tinggi, sekitar 64,8% atau sekitar 35 peserta mengikuti tes kategori sejahtera psikologis sedang, dan sisanya tidak mengikuti ujian. sebesar 18,5 % atau sebanyak 10 karyawan memperoleh skor *kesejahteraan psikologis* kategori rendah. Hal ini berarti mayoritas karyawan Hotel Ijen mempunyai sikap yang cukup positif terhadap diri mereka sendiri, cukup mampu membina hubungan yang baik kepada orang lain, memiliki otonomi yang cukup baik, cukup mampu menguasai lingkungannya, mempunyai tujuan hidup yang jelas, dan cukup terbuka pada pengalaman-pengalaman baru.

Schmutte dan Ryff (1997) menyatakan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi *kesejahteraan psikologis*. Budaya organisasi di Hotel Ijen bersifat kekeluargaan, yang ditunjukkan dalam penggunaan bahasa Indonesia yang tidak baku pada lingkungan kantor. Hal ini berlaku antar semua karyawan kepada karyawan lainnya, maupun karyawan kepada manager mereka, kecuali antar karyawan terhadap *general manager*. Jika ada karyawan yang membuat kesalahan atau didapat adanya masalah, maka masalah tersebut diselesaikan secara kekeluargaan dan harus diselesaikan pada hari itu juga hingga masalah selesai secara terbuka. Hal tersebut dilakukan agar permasalahan yang ada tidak berlanjut dan membuat hubungan antar karyawan dalam perusahaan menjadi renggang. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hartanto & Kurniawan (2015); Foster, dkk (2019); Jena, Pradhan, & Panigrahy (2018) menyatakan bahwa iklim organisasi mempunyai korelasi yang positif dengan *subjective well-being*.

Meningkatkan *well-being* pada karyawan Hotel Ijen, maka setiap satu atau dua minggu sekali diadakan sparing *futsal* atau olahraga *badminton* bagi karyawan, serta setiap hari Sabtu diadakan kegiatan senam bersama yang dilanjutkan dengan sarapan bersama karyawan. Tujuan diadakannya kegiatan ini adalah guna menjaga hubungan yang baik antar karyawan, menjaga kesehatan karyawan, serta mencegah timbulnya stress pada karyawan. Schmutte & Ryff (1997) menyatakan bahwa kesehatan dan fungsi fisik itu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *kesejahteraan psikologis*. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Shaleh (2019; Kim, dkk (2016); Frühauf, dkk (2016) menyatakan bahwa latihan fisik mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis dengan meminimalisir tingkat kecemasan, depresi, dan meningkatkan kualitas hidup.

**Veny Febriyanti, Nur Eva, & Sri Andayani.** *Tingkat Kesejahteraan Psikologis Ditinjau dari Tipe Kepribadian Big Five*

Berdasarkan kategorisasi skor *Big Five Personality*, diperoleh hasil bahwa tipe kepribadian yang mendominasi atau paling banyak dimiliki oleh karyawan Hotel Ijen Suites Resort & Convention Malang adalah *agreeableness*, diikuti dengan tipe kepribadian *extraversion*, *openness to experience*, *conscientiousness*, dan *neuroticism*.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan *kesejahteraan psikologis* ditinjau dari tipe kepribadian *big five* pada karyawan Hotel Ijen Suites Resort & Convention Malang. *Mean rank* digunakan untuk perbandingan tingkat *kesejahteraan psikologis* pada tiap tipe *big-five personality*. Tipe kepribadian *conscientiousness* memiliki rata-rata *psychological well-being* yang paling tinggi diikuti dengan tipe kepribadian *openness to experience*, tipe kepribadian *agreeableness*, tipe kepribadian *extraversion*, dan tipe kepribadian *neuroticism*.

Pada penelitian ini tipe kepribadian *conscientiousness* memiliki rata-rata yang paling tinggi dengan *mean rank* 43,70 dibandingkan dengan tipe kepribadian lainnya. McCrae & Costa dalam (Feist & Feist, 2006); Carter (2016); Wilmot & Ones (2019) menyatakan bahwa Orang yang menunjukkan kepribadian seperti itu digambarkan sebagai orang yang ambisius, temperamental, kurang kesadaran diri, tidak teratur, dan fokus pada prestasi. Seseorang dengan tipe kepribadian *conscientiousness* digambarkan sebagai ambidextrous, menetap, kurang kesadaran diri, terorganisir, dan fokus pada tujuan atau tugas, yang semuanya dapat mengarah pada pengembangan skizofrenia psikologis dalam konteks tujuan dan batasan pribadi.

Tipe kepribadian *openness to experience* memiliki rata-rata tertinggi kedua dengan *mean rank* 30,11 setelah tipe kepribadian *conscientiousness*. Friedman & Schuck (2008); Dong & Ni (2019) menyatakan bahwa orang yang memiliki nilai tinggi pada dimensi *openness to experience* umumnya terlihat imajinatif, menyenangkan, kreatif, dan artistik. Seseorang yang memiliki skor tinggi pada tipe kepribadian ini memiliki etos kerja yang kuat, kreatif, mampu menyesuaikan diri dengan keadaan baru, dan mudah bertoleransi, sehingga mampu akan memunculkan kesejahteraan psikologis terutama dalam hal pertumbuhan pribadi serta otonomi.

Tipe kepribadian *extraversion* memiliki rata-rata tertinggi keempat dengan *mean rank* 28,17 setelah tipe kepribadian *openness*. Tommasi, dkk (2017); Kokko, Tolvanen, & Pulkkinen (2013) menyatakan bahwa orang yang memiliki nilai tinggi pada *extraversion* cenderung penuh semangat, antusias, dominan, ramah, dan komunikatif. Karyawan yang memiliki skor tinggi pada tipe kepribadian ini memiliki sikap positif, kepercayaan diri yang baik, dan kemampuan untuk berinteraksi dan membentuk hubungan dengan mudah., sehingga akan memunculkan kesejahteraan psikologis terutama dalam hal hubungan positif dengan orang lain.

Tipe kepribadian *agreeableness* memiliki rata-rata tertinggi keempat dengan *mean rank* 23,63 setelah tipe kepribadian *extraversion*. Menurut Friedman & Schuck (2008); Saricaoğlu, & Arslan (2013) bahwa orang-orang dengan tingkat *agreeableness* yang tinggi secara konsisten ramah, kooperatif, dapat dimengerti, dan antusias. Seseorang yang memiliki IQ tinggi dalam tipe kepribadian ini memiliki keutamaan mampu menyesuaikan diri dengan situasi baru dengan sukses, bekerja sama dengan baik,



menghindari konflik, dan senang membantu orang lain., sehingga akan memunculkan kesejahteraan psikologis terutama dalam hal penerimaan diri.

Tipe kepribadian *neuroticism* berada pada urutan rata-rata terakhir dengan skor 19,50. Seseorang yang memiliki skor tinggi pada tipe kepribadian ini memiliki memiliki sifat mudah marah, emosional, labil, egois, dan agresif terhadap gangguan yang berhubungan dengan stres. Sebaliknya, seseorang dengan konstitusi yang kuat biasanya lebih tegang, gelisah, dan sadar diri. (McCrae & Costa dalam Feist & Feist, 2006). Individu dengan tipe kepribadian neurotik cenderung mempunyai kesulitan dalam mengatur emosi mereka, sehingga hal ini akan mempengaruhi *psychological well-being*, terutama dalam hal otonomi (Górnik-Durose, & Boroń; 2018)

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pertiwi & Eva (2020) mengenai kesejahteraan psikologis ditinjau dari teori kepribadian *big five* pada mahasiswa baru. Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa terdapat perbedaan kesejahteraan psikologis yang signifikan ditinjau dari tipe kepribadian *big five*, dengan tipe kepribadian yang paling dominan adalah *openness to experience*, kemudian diikuti dengan *agreeableness*, *conscientiousness*, *extraversion*, dan *neuroticism*. Penelitian dari McCrae & Costa (1990); Gale, dkk (2013); Shokrkon, & Nicoladis (2021) menemukan bahwa kepribadian *extraversion* dan *neuroticism* berhubungan secara signifikan dengan *psychological well being*. Hicks & Mehta (2018); Dewal & Kumar (2017) dalam penelitiannya membuahakan hasil analisis yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara setiap dimensi *big five personality* dengan hampir semua dimensi dari *psychological well-being*.

### **Limitasi Penelitian.**

Penelitian saat ini tidak menyimpang secara signifikan dari banyak keterbatasan yang ditemukan dengan menggunakan pengamatan selama keseluruhan penelitian. Kelemahan yang disarankan oleh mahasiswa harus diungkapkan untuk studi masa depan dalam bahasa yang sama. Dialeknya adalah: 1. Pengambilan sampel nonprobabilitas dan teknik pengambilan sampel dari dalam ke luar digunakan dalam proses pemilihan sampel, sehingga hasilnya sulit untuk digeneralisasi. 2. Ukuran sampel yang sedikit menyulitkan dalam analisis data maka pertimbangkan mengambil tempat penelitian dengan jumlah sampel diatas 100. 3) Penelitian mencari hubungan antara *psychological well-being* dengan *big-five personality* telah banyak dilakukan penelitian selanjutnya dapat memperluas atau menggunakan variable lain yang diduga memberikan pengaruh terhadap *psychological well-being* seseorang pada perusahaan.

### **KESIMPULAN**

Keadaan *psychological well-being* sebagian besar karyawan berada pada kategori sedang yang berarti karyawan cukup memiliki pandangan positif terhadap diri sendiri, cukup mampu membina hubungan baik dengan rekan kerja, memiliki otonomi yang baik, cukup mampu mengendalikan keadaan lingkungan sekitar, cukup memiliki tujuan hidup

Veny Febriyanti, Nur Eva, & Sri Andayani. *Tingkat Kesejahteraan Psikologis Ditinjau dari Tipe Kepribadian Big Five*

yang jelas, serta cukup terbuka terhadap pengalaman baru. Sebagian besar tipe kepribadian karyawan adalah tipe *agreeableness* dan *extraversion* yang berarti karakteristik sebagian besar adalah individu yang kooperatif dan mudah percaya pada orang lain. Perlunya memperhatikan *psychological well-being* karyawan di perusahaan karena akan berdampak pada kepuasan kerja serta perfoma kerja yang sangat penting bagi pertumbuhan perusahaan dalam memberikan pelayanan kepada kostumer. Salah satu pertimbangan penting dalam menentukan kegiatan kesejahteraan karyawan adalah memetakan karakteristik kepribadian guna memilih strategi yang efektif dalam menentuka kegiatan peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alvi, U. (2017). The Effect of Psychological Wellbeing on Employee Job Performance: Comparison between the Employees of Projectized and Non-Projectized Organizations. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 06(01). <https://doi.org/10.4172/2169-026x.1000206>
- Azanela, L.A. (2019). *3 Alasan Karyawan Bertahan dalam Perusahaan*. Kompas, 5 Juli 2019. (Online), (<https://money.kompas.com/read/2019/07/05/173519926/3-alasan-karyawan-bertahan-dalam-sebuah-perusahaan?page=all>)
- Carter, N. T., Guan, L., Maples, J. L., Williamson, R. L., & Miller, J. D. (2015). The Downsides of Extreme Conscientiousness for Psychological Well-being: The Role of Obsessive Compulsive Tendencies. *Journal of Personality*, 84(4), 510–522. <https://doi.org/10.1111/jopy.12177>
- Cervone D., & Pervin L.A. (2012). *Kepribadian: Teori dan Penelitian Buku 2* (Terj. Aliya Tusyani Dkk). Jakarta: Salemba Humanika.
- Dewal, K., & Kumar, S. (2017). The mediating role of psychological capital in the relationship between big five personality traits and psychological well-being: A study of Indian entrepreneurs. *Indian Journal of Positive Psychology*, 8(4), 500–506.
- Dong, R., & Ni, S. G. (2019). Openness to Experience, Extraversion, and Subjective Well-Being Among Chinese College Students: The Mediating Role of Dispositional Awe. *Psychological Reports*, 123(3), 903–928. <https://doi.org/10.1177/0033294119826884>
- Eva, N., & Bisri, M. (2018). Dukungan Sosial, Religiusitas, dan Kesejahteraan Psikologis Mahasiswa Cerdas Istimewa. *Prosiding Seminar Nasional Psikologi Klinis, 1996*.
- Feist, J., & Gregory J. Feist. 2006. *Theories of Personality Sixth Edition*. United States: McGraw-Hill Companies. Inc.
- Foster, K., Roche, M., Giandinoto, J., & Furness, T. (2019). Workplace stressors, psychological well-being, resilience, and caring behaviours of mental health nurses: A descriptive correlational study. *International Journal of Mental Health Nursing*, 29(1), 56–68. <https://doi.org/10.1111/inm.12610>
- Friedman, H.S. & Schustrack, M.W. (2008). *Kepribadian – Teori Klasik Dan Riset Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Frühauf, A., Niedermeier, M., Elliott, L. R., Ledochowski, L., Marksteiner, J., & Kopp, M. (2016). Acute effects of outdoor physical activity on affect and psychological

- well-being in depressed patients – A preliminary study. *Mental Health and Physical Activity*, 10, 4–9. <https://doi.org/10.1016/j.mhpa.2016.02.002>
- Gale, C. R., Booth, T., Mõttus, R., Kuh, D., & Deary, I. J. (2013). Neuroticism and Extraversion in youth predict mental wellbeing and life satisfaction 40 years later. *Journal of Research in Personality*, 47(6), 687–697. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2013.06.005>
- Górnik-Durose, M. E., & Boroń, K. (2018). Not materialistic, just neurotic. The mediating effect of neuroticism on the relationship between attitudes to material assets and well-being. *Personality and Individual Differences*, 123, 27–33. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.10.040>
- Hicks, R., & Mehta, Y. (2018). The Big Five, Type A Personality, and Psychological Well-Being. *International Journal of Psychological Studies*, 10(1), 49. <https://doi.org/10.5539/ijps.v10n1p49>
- Isgor, I. Y., & Haspolat, N. K. (2016). Investigating the Psychological Well-Being and Job Satisfaction Levels in Different Occupations. *International Education Studies*, 9(12), 194. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n12p194>
- Jena, L. K., Pradhan, S., & Panigrahy, N. P. (2018). Pursuit of organisational trust: Role of employee engagement, psychological well-being and transformational leadership. *Asia Pacific Management Review*, 23(3), 227–234. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2017.11.001>
- John, O. P. (1990). The "Big Five" factor taxonomy: Dimensions of personality in the natural language and in questionnaires. In L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 66–100). The Guilford Press.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (Vol. 2, pp. 102–138). New York: Guilford Press.
- Kerlinger. (2000). *Asas-asas penelitian behavioral*. (Terj. Landung R. Simatupang). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kim, E. S., Kubzansky, L. D., Soo, J., & Boehm, J. K. (2016). Maintaining Healthy Behavior: a Prospective Study of Psychological Well-Being and Physical Activity. *Annals of Behavioral Medicine*, 51(3), 337–347. <https://doi.org/10.1007/s12160-016-9856-y>
- Kokko, K., Tolvanen, A., & Pulkkinen, L. (2013). Associations between personality traits and psychological well-being across time in middle adulthood. *Journal of Research in Personality*, 47(6), 748–756. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2013.07.002>
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. <https://doi.org/10.1108/ijoa-05-2020-2204>
- McCrae, R.R. & Costa, P.T. (1990). *Personality in adulthood*. New York: Guilford Press.
- McCrae, Robert R. & Costa, Paul T. (2003). *Personality in Adulthood Second Edition A Five Factor Theory Perspective*. The Guilford Press. New York. London.

- Veny Febriyanti, Nur Eva, & Sri Andayani.** *Tingkat Kesejahteraan Psikologis Ditinjau dari Tipe Kepribadian Big Five*
- Pertiwi, A. P. & Eva, N. (2020). *The Difference of Psychological Well-Being Based on Big Five Personality among New Students in Universitas Negeri Malang, Indonesia*. Malaysian Online Journal of Psychology & Counseling, Vol. 7 (2). Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Malang.
- Ramdhani, N. (2012). Adaptasi Bahasa dan Budaya Inventory Big Five. *Jurnal Psikologi*, 39(2). 189-205. Doi : 10.22146/jpsi.6986.
- Russell, J. E. A. (2008). *Promoting Subjective Well-Being at Work*. *Journal of Career Assessment*. University of Maryland.
- Ryff, C.D. & Keyes, C.L.M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Ryff, C.D. & Singer, B. H. (1996). Psychological Well Being: Meaning Measurement and Implication for Psychotherapy. *Research Journal of Psychotherapy Psychosomatic*, 65, 14-23. DOI: 10.1159/000289026.
- Saricaoğlu, H., & Arslan, C. (2013). An Investigation into Psychological Well-being Levels of Higher Education Students with Respect to Personality Traits and Self-compassion. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13 (4). <https://doi.org/10.12738/estp.2013.4.1740>
- Schutte, P.S. & Ryff, C.D. (1997). Personality and well-being: Reexamining methods and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 549-559. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.3.549>.
- Shokrkon, A., & Nicoladis, E. (2021). How personality traits of neuroticism and extroversion predict the effects of the COVID-19 on the mental health of Canadians. *PLOS ONE*, 16(5), e0251097. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0251097>
- Soepono, D.N. & Srimulyani, V.A. (2015). Analisis Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Perawat Di RS Santa Clara Mutiara. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15 (1). <https://doi.org/10.25124/jmi.v15i1.393>
- Taylor, P., Mcloughlin, C., Meyer, D., & Brooke, E. (2012). Everyday discrimination in the workplace, job satisfaction and psychological wellbeing: age differences and moderating variables. *Ageing and Society*, 33(7), 1105–1138. <https://doi.org/10.1017/s0144686x12000438>
- Tenggara, Zamralita dan Suyasa, 2008. Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan. *Jurnal ilmiah psikologi industri dan Organisasi*, 10 (1), 96-115.
- Tommasi, M., Grassi, P., Balsamo, M., Picconi, L., Furnham, A., & Saggino, A. (2017). Correlations Between Personality, Affective and Filial Self-Efficacy Beliefs, and Psychological Well-Being in a Sample of Italian Adolescents. *Psychological Reports*, 121(1), 59–78. <https://doi.org/10.1177/0033294117720698>
- Wilmot, M. P., & Ones, D. S. (2019). A century of research on conscientiousness at work. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(46), 23004–23010. <https://doi.org/10.1073/pnas.1908430116>
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). *Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictor of Job Performance*. *Journal of Occupational Health Psychology*.