Huma: Jurnal Sosiologi
ISSN 2988-5795
Volume 4, Nomor 1 (2025)

PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL PT ANGKASA PURA INDONESIA BANDARA SYAMSUDIN NOOR

Nafisyah Novalia[1], Desiana Rachmawati[1], Walid Jumlad[1]
[1]*Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan, Yogyakarta, Indonesia*

Corresponding author:
Nafisyah Novalia
navisyahnovaliaa@gmail.com

Keywords:
Big five personality; effect; employee performance

DOI:
https://doi.org/10.20527/h-js.v4i1.488

Article History:
Received: January 23, 2025
Accepted: February 6, 2025

ABSTRACT

The performance of human resources (HR) plays a crucial role in determining the success of the company, including in the service sector such as airports. This study aims to analyse the influence of the big five personality model dimensions on employee performance in the Operations Department of PT Angkasa Pura Indonesia at Syamsudin Noor National Airport Banjarmasin. The five dimensions of personality analysed include openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, and neuroticism. The research method used a quantitative approach with data collection techniques through a Likert scale-based questionnaire survey. The research sample totalled 48 employees, determined using the Isaac and Michael formula with an error rate of 5%. Data analysis involves classical assumption tests, such as normality test, heteroscedasticity test, and multicollinearity test, as well as hypothesis testing using multiple linear regression, partial test (T test), and coefficient of determination test. The results showed that the dimensions of openness to experience (t = 2.056, p = 0.046), conscientiousness (t = 2.899, p = 0.006), and agreeableness (t = 2.218, p = 0.032) had a significant effect on employee performance. In contrast, the dimensions of extraversion (t = -0.333, p = 0.741) and neuroticism (t = 1.029, p = 0.309) have no significant effect on employee performance. The coefficient of determination analysis showed that the regression model used was able to explain 70.6% of the variation in employee performance (R^2 = 0.706). The findings confirm the importance of considering personality characteristics, particularly openness to experience, conscientiousness, and agreeableness, in HRM to improve employee performance. This research provides a practical contribution to HRM in the service industry, as well as a reference for management in designing performance improvement strategies based on employee personality characteristics.

ABSTRAK

Kinerja sumber daya manusia (SDM) memegang peran krusial dalam menentukan keberhasilan perusahaan, termasuk di sektor layanan jasa seperti bandar udara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dimensi *the big five model personality* terhadap kinerja karyawan pada Departemen Operasional PT Angkasa Pura Indonesia di Bandar Udara Nasional Syamsudin Noor Banjarmasin. Kelima dimensi kepribadian yang dianalisis meliputi *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei kuesioner berbasis skala Likert. Sampel penelitian berjumlah 48 karyawan, ditentukan menggunakan rumus Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5%. Analisis data melibatkkan uji asumsi klasik, seperti uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas, serta uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda, uji parsial (uji T), dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi *openness to experience* (*t = 2,056, p = 0,046*), *conscientiousness* (*t = 2,899, p = 0,006*), dan *agreeableness* (t = 2,218, p = 0,032) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, *dimensi extraversion* (*t = -0,333, p = 0,741*) dan *neuroticism* (*t = 1,029, p = 0,309*) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan mampu menjelaskan 70,6% variasi dalam kinerja karyawan (R^2 = 0,706). Temuan ini menegaskan pentingnya mempertimbangkan karakteristik kepribadian, khususnya *openness to experience*, *conscientiousness*, dan *agreeableness*, dalam pengelolaan SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan SDM di industri layanan, sekaligus

Copyright © 2025 by The Authors
OPEN ACCESS

menjadi acuan bagi manajemen dalam merancang strategi peningkatan kinerja berbasis karakteristik kepribadian karyawan.

How to Cite:
Novalia, N., Rachmawati, D., & Jumlad, W. (2025). Pengaruh *Big Five Personality* terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT Angkasa Pura Indonesia Bandara Syamsudin Noor. *Huma: Jurnal Sosiologi, 4*(1), 38-49. https://doi.org/10.20527/h-js.v4i1.488

This is an open access article under the CC BY-SA license.

A. PENDAHULUAN

Manusia adalah aset yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan suatu perusahaan, terutama karena mereka menjadi penggerak utama yang membantu mencapai tujuan perusahaan. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, kualitas sumber daya manusia (SDM) yang unggul memegang peranan penting dalam menentukan kemampuan suatu perusahaan untuk terus bertahan dan berkembang, terutama di sektor pelayanan (Septiana et al., 2023). Karyawan dengan kinerja unggul tidak hanya berkontribusi terhadap pencapaian target perusahaan, tetapi juga memperkuat daya saing perusahaan, terutama di sektor pelayanan yang sangat mengutamakan kualitas interaksi dengan pelanggan. Kinerja karyawan, yang diukur melalui kualitas dan kuantitas kerja berdasarkan tanggung jawab, menjadi salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas suatu perusahaan.

Perusahaan di sektor jasa, seperti industri penerbangan, memiliki ketergantungan tinggi pada kompetensi karyawan untuk menjaga keberlanjutan operasional. Misalnya, PT Angkasa Pura Indonesia di Bandar Udara Nasional Syamsudin Noor Banjarmasin yang mengandalkan kinerja maksimal dari setiap karyawan unit operasional guna memastikan kelancaran pelayanan kepada penumpang. Tingkat profesionalisme dan kemampuan karyawan dalam menangani tugas secara efisien sangat mempengaruhi pengalaman pelanggan dan citra perusahaan secara keseluruhan.

Namun, kinerja individu tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis dan pengetahuan yang dimiliki. Terdapat sejumlah faktor lain yang turut berperan, seperti hubungan antar rekan kerja, budaya organisasi, suasana lingkungan kerja, serta tingkat motivasi yang dimiliki karyawan (Sukmawati et al., 2024). Selain itu, faktor kepribadian juga memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku dan kinerja seseorang di tempat kerja. Meskipun beban kerja yang diterima oleh karyawan di unit operasional serupa, terdapat perbedaan dalam cara mengelola tekanan dan tugas yang diberikan. Beberapa karyawan menunjukkan perbedaan kepribadian, sebagian karyawan mampu memiliki kinerja yang optimal meskipun menghadapi tekanan tinggi, sementara yang lainnya cenderung merasa stres dan kesulitan dalam menghadapi tantangan tersebut. Kepribadian merupakan suatu sistem psiko-fisik yang memengaruhi perilaku dan pemikiran individu secara unik, sebagaimana diungkapkan oleh Allport dalam (Yosep, 2022). Dalam psikologi, teori kepribadian yang paling holistik adalah *the big five model* yang menggambarkan lima dimensi utama yang mempengaruhi cara individu berinteraksi dengan lingkungan dan kinerja mereka di tempat kerja.

Menurut teori *big five personality* yang dikembangkan (McCrae & Costa Jr, 1997), terdapat lima dimensi utama kepribadian, yakni *openness to experience* (keterbukaan terhadap pengalaman), *conscientiousness* (kehati-hatian), *extraversion* (ekstraversi),

Copyright © 2025 by The Authors
OPEN ACCESS

agreeableness (kemampuan bersepakat), dan *neuroticism* (stabilitas emosional) yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Penelitian ini menguji bagaimana kelima dimensi tersebut mempengaruhi kinerja karyawan di PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Nasional Syamsudin Noor Banjarmasin, khususnya di unit operasional yang memiliki peran vital dalam kelancaran penerbangan dan pelayanan penumpang.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa dimensi-dimensi kepribadian memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Penelitian (Nasyoroh & Wikansari, 2017), mengungkapkan bahwa dimensi *agreeableness* dan *neuroticism* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Individu yang memiliki tingkat *agreeableness* tinggi lebih kooperatif dalam tim. Sedangkan individu dengan tingkat *neuroticism* tinggi lebih rentan terhadap stres yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Penelitian (Prasetyo, 2022), menunjukkan bahwa dimensi *extraversion, conscientiousness,* dan *openness to experience* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja. Individu yang memiliki dimensi-dimensi tersebut lebih efektif dalam berinteraksi dan menyelesaikan tugas. (Simanullang, 2021), menegaskan bahwa kelima dimensi kepribadian dalam model *big five* memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menyarankan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan yang berkaitan dengan aspek kepribadian.

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas keterkaitan antara kepribadian dan kinerja, masih terdapat kesenjangan penelitian dalam memahami pengaruh dimensi *big five personality* terhadap kinerja karyawan di sektor operasional PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Nasional Syamsudin Noor Banjarmasin. Penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut dengan fokus pada bagaimana dimensi *big five personality* memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja yang spesifik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh dimensi kepribadian dalam teori *big five personality* terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Nasional Syamsudin Noor Banjarmasin, khususnya di unit operasional yang memiliki peran vital dalam kelancaran penerbangan dan pelayanan penumpang. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, hipotesis penelitian ini adalah dimensi kepribadian dalam teori *big five personality* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Nasional Syamsudin Noor Banjarmasin.

Penelitian ini memberikan nilai kebaruan dalam penerapan teori *big five personality* di sektor industri penerbangan, yang jarang dibahas secara mendalam. Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori kepribadian dalam organisasi. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan wawasan kepada perusahaan dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia, seperti seleksi, penempatan, dan pengembangan karyawan berdasarkan profil kepribadian yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan di sektor bandara.

B. METODE

Penelitian ini menerapkan metode survei kuantitatif (Sugiyono, 2019; Humairo & Hamid, 2024) untuk mengumpulkan dan menganalisis data numerik dengan tujuan menggambarkan, menguji Hipotesis, dan memberikan gambaran objektif tentang fenomena yang sedang diteliti yakni untuk menggambarkan dan menganalisis hubungan antara dimensi kepribadian menurut model *big five personality* dengan kinerja karyawan.

Copyright © 2025 by The Authors

OPEN ACCESS

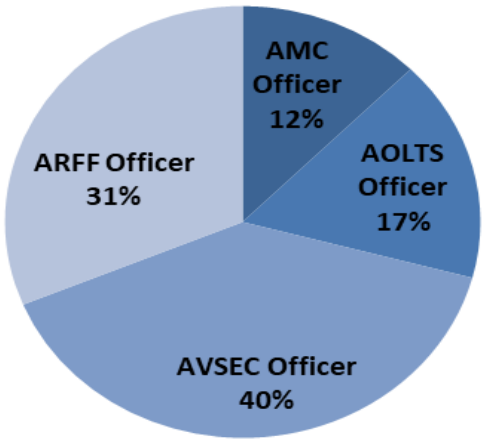
Data dikumpulkan melalui kuesioner *online* yang disebarkan kepada karyawan departemen operasional PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Nasional Syamsudin Noor Banjarmasin. Sampel penelitian terdiri dari 48 karyawan yang dipilih dari total 55 karyawan di departemen operasional menggunakan rumus sampling (Isaac & Michael, 1981). Penelitian ini berlangsung dari bulan Agustus hingga Desember 2024, mencakup perancangan instrumen, pengumpulan data, analisis data, hingga penulisan laporan. Lokasi penelitian adalah PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Nasional Syamsudin Noor Banjarmasin, yang mendukung kegiatan *On the Job Training* (OJT). Data primer diperoleh langsung dari kuesioner yang disebarkan dalam bentuk Google Form kepada responden. Sedangkan data sekunder berasal dari studi pustaka dan referensi terkait. Teknik statistik deskriptif dan inferensial digunakan dalam analisis data. Proses analisis dimulai dengan uji asumsi klasik, seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, untuk memastikan data memenuhi persyaratan analisis regresi (Kuncoro, 2021). Setelah itu, uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dimensi kepribadian *big five personality* terhadap kinerja karyawan (Siregar, 2017). Analisis data juga mencakup uji hipotesis dengan uji T dan uji koefisien determinasi untuk menilai kontribusi dimensi kepribadian terhadap kinerja karyawan (Ghozali, 2018).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

a. Jabatan

Berdasarkan data jabatan responden, sebagian besar responden berasal dari divisi *Airport Security*, dengan total 19 orang (40%), diikuti oleh divisi *Airport Rescue & Fire Fighting* yang terdiri dari 15 orang (31%). Sementara itu, divisi *Airport Operation Land Side, Terminal & Services Improvement* diisi oleh 8 responden (17%), dan divisi *Airport Operation Air Side* hanya mencakup 6 responden (12%).



Gambar 1. Karakteristik responden berdasarkan jabatan
(Sumber: Data sekunder, 2024)

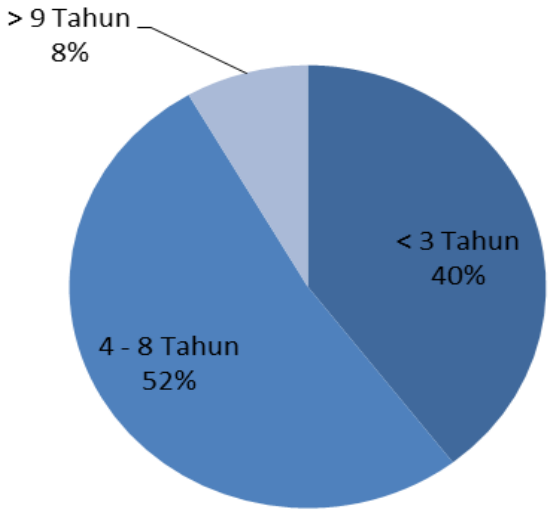
Distribusi ini sejalan dengan data populasi karyawan tetap di departemen operasional, yang didominasi oleh karyawan *Airport Security dan Airport Rescue & Fire Fighting.*

Copyright © 2025 by The Authors

OPEN ACCESS

b. Lama bekerja

Berdasarkan data mengenai lama bekerja responden, sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 4 hingga 8 tahun, dengan 25 jawaban responden (52%), diikuti oleh 19 responden (40%) yang bekerja kurang dari 3 tahun. Sementara itu, hanya 4 responden (8%) yang memiliki masa kerja lebih dari 9 tahun.



Gambar 2. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja
(Sumber: Data sekunder, 2024)

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di departemen operasional PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Nasional Syamsudin Noor Banjarmasin memiliki tingkat pengalaman kerja yang ideal, di mana mereka dianggap sebagai tenaga ahli dengan pemahaman yang baik tentang perusahaan.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Tabel 1. Hasil uji normalitas

Model	**Kriteria *p-value***	***p-value***	**Keterangan**
Unstandarized Residual	0,05	0,200	Berdistribusi Normal

(Sumber: Olah data, 2024)

Berdasarkan hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S)*, dengan jumlah sampel N = 48, nilai *Test Statistic* yang diperoleh adalah 0,114. Hasil uji menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai signifikansi ini berada di atas tingkat signifikan α = 0,05, yang menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

b. Uji heteroskedastisitas

Tabel 2. Hasil uji heteroskedastisitas

Model	**Kriteria *p-value***	***p-value***	**Keterangan**
Constant	0,05	0,521	Tidak ada heteresokedastisitas
VarXI	0,05	0,244	Tidak ada heteresokedastisitas
VarX2	0,05	0,776	Tidak ada heteresokedastisitas
VarX3	0,05	0,157	Tidak ada heteresokedastisitas

Copyright © 2025 by The Authors

OPEN ACCESS

Model	Kriteria *p-value*	*p-value*	Keterangan
VarX4	0,05	0,655	Tidak ada heteresokedastisitas
VarX5	0,05	0,890	Tidak ada heteresokedastisitas

(Sumber: Olah data, 2024)

Berdasarkan hasil regresi, variabel independen; *openness to experience* (X1), *conscienctiousness* (X2), *extraversion* (X3), *agreeableness* (X4), dan *neuroticism* (X5) memiliki nilai *p* yang signifikan lebih dari 0,05, Meskipun variabel tersebut memiliki koefisien negatif atau positif, dengan nilai *p* yang tinggi, ini menunjukkan tidak ada gejala heteroskedastisitas yang signifikan dalam residu regresi. Dengan kata lain, residu tersebar dengan baik dan tidak menunjukkan pola tertentu, yang menandakan bahwa asumsi heteroskedastisitas terpenuhi dan model regresi dapat digunakan dengan validitas yang memadai.

c. Uji multikolinearitas

Tabel 3. Hasil uji multikolinearitas

Model	*Tolerance*		VIF		
	Kriteria (>0,1)	Nilai	Kriteria (<10)	Nilai	Keterangan
VarXI	0,1	0,485	10	2,064	Tidak ada multikolinearitas
VarX2	0,1	0,298	10	3,358	Tidak ada multikolinearitas
VarX3	0,1	0,568	10	1,760	Tidak ada multikolinearitas
VarX4	0,1	0,352	10	2,844	Tidak ada multikolinearitas
VarX5	0,1	0,544	10	1,839	Tidak ada multikolinearitas

(Sumber: Olah data, 2024)

Berdasarkan perhitungan *Variance Inflation Factor* (VIF), seluruh nilai VIF untuk variabel independen; *openness to experience* (X1), *conscientiousness* (X2), *extraversion* (X3), *agreeableness* (X4), dan *neuroticism* (X5) berada di bawah ambang batas kritis umum yang digunakan, yaitu nilai VIF > 10. Secara spesifik, nilai VIF berkisar antara 1,760 hingga 3,358, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolineritas yang signifikan dalam model ini. Dengan demikian, semua variabel independen dapat digunakan dalam model regresi tanpa mempengaruhi hasil analisis akibat redundansi antar variabel.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji regresi linear berganda

Tabel 4. Hasil uji regresi linear berganda

Model	*Unstandarized B*	*Standard Error*
Constant	-4,345	9,305
VarXI	0,316	0,154
VarX2	0,504	0,174
VarX3	-0,091	0,273
VarX4	0,422	0,190
VarX5	0,136	0,132

(Sumber: Olah data, 2024)

Copyright © 2025 by The Authors

OPEN ACCESS

VarY = -4,345 + 0,316VarX1 + 0,504VarX2 - 0,091VarX3 + 0,422VarX4 + 0,136VarX5

Gambar 3. Hasil persamaan regresi linear berganda
(Sumber: Olahan peneliti, 2024)

1) *Constant*

Merujuk pada nilai variabel dependen (Y), yang dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan departemen operasional PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Nasional Syamsudin Noor Banjarmasin, dengan nilai sebesar -4,345. Hal ini mengindikasi bahwa nilai *constant* tersebut akan tetap berada pada angka tersebut, asalkan tidak ada pengaruh dari variabel-variabel independen, yang dalam hal ini kelima dimensi *the big five model personality*.

2) *Openness to experience* (X1)

Dengan nilai *koefisien B* sebesar 0,316, mengindikasikan bahwa variabel *openness to experience* (X1) akan menyebabkan kenaikan nilai variabel kinerja karyawan (Y) departemen operasional PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Nasional Syamsudin Noor Banjarmasin sebesar 0,316. Ini berarti bahwa perubahan positif pada dimensi *openness to experience* (X1) akan berdampak langsung terhadap peningkatan variabel kinerja karyawan (Y).

3) *Conscientiousness* (X2)

Dengan *koefisien B* sebesar 0,504, variabel *conscientiousness* (X2) menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada dimensi *conscientiousness* (X2) akan berkontribusi terhadap kenaikan nilai kinerja karyawan (Y) departemen operasional PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Nasional Syamsudin Noor Banjarmasin sebesar 0,504. Hal ini berarti bahwa setiap perubahan positif pada aspek *conscientiousness* (X2) akan memberikan dampak langsung terhadap kinerja karyawan (Y).

4) *Extraversion (X3)*

Dengan nilai *koefisien B* sebesar -0,091, menunjukkan bahwa perubahan pada *extraversion* (X3) akan mengakibatkan penurunan pada nilai kinerja karyawan (Y) departemen operasional PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Nasional Syamsudin Noor Banjarmasin sebesar -0,091. Ini berarti bahwa perubahan negatif dalam *extraversion* (X3) akan memberikan dampak langsung terhadap penurunan kinerja karyawan (Y).

5) *Agreeableness (X4)*

Memiliki *koefisien B* sebesar 0,422, menunjukkan bahwa peningkatan dalam dimensi *agreeableness* (X4) akan berakibat positif pada bertambahnya nilai kinerja karyawan (Y) departemen operasional PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Nasional Syamsudin Noor Banjarmasin sebanyak 0,422. Ini mengindikasikan bahwa aspek *agreeableness* (X4) akan secara langsung meningkatkan kinerja karyawan (Y).

6) *Neuroticism (X5)*

Copyright © 2025 by The Authors

OPEN ACCESS

Koefisien B sebesar 0,136 pada variabel *neuroticism* (X5) menunjukkan bahwa setiap penurunan pada aspek *neuroticism* (X5) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) departemen operasional PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Nasional Syamsudin Noor Banjarmasin sebesar 0,136. Dengan kata lain, perubahan positif pada dimensi neuroticism (X5) akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y).

b. Uji parsial (uji t)

Tabel 5. Hasil uji parsial (uji t)

Variabel	t Hitung	Kriteria *p-value*	*p-value*	Signifikan (α = 0,05)
VarX1	2,056	<0,05	0,046	H1 diterima
VarX2	2,899	<0,05	0,006	H2 diterima
VarX3	-0,333	<0,05	0,741	H3 ditolak
VarX4	2,218	<0,05	0,032	H4 diterima
VarX5	1,029	<0,05	0,309	H5 ditolak

(Sumber: Olah data, 2024)

1) *H1 diterima*

Berarti bahwa variabel VarX1, yaitu *openness to experience* (X1), memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis, t hitung yang diperoleh adalah 2,056 dengan nilai *p* = 0,046 (*p* < 0,05). Artinya, semakin tinggi nilai *openness to experience* (X1), maka kinerja karyawan departemen operasional PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Nasional Syamsudin Noor Banjarmasin akan semakin meningkat secara signifikan.

2) *H2 diterima*

Artinya variabel VarX2, yang berkaitan dengan *conscientiousness* (X2), memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis, t hitung = 2,899 dan *p* = 0,006 (*p* < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya nilai *conscientiousness* (X2), kinerja karyawan departemen operasional PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Nasional Syamsudin Noor Banjarmasin akan mengalami peningkatan yang signifikan.

3) *H3 ditolak*

Karena variabel VarX3, yaitu *extraversion* (X3), tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t hitung = -0,333 dan *p* = 0,741 (*p* > 0,05). Hal ini berarti penurunan nilai *extraversion* (X3) tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan (Y) departemen operasional PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Nasional Syamsudin Noor Banjarmasin. Meskipun nilai t hitung negatif, hal tersebut tidak cukup signifikan untuk mempengaruhi hasil.

4) *H4 diterima*

Variabel VarX4 yang mencakup *agreeableness* (X4), menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan t hitung = 2,218 dan *p* = 0,032 (*p* < 0,05). Ini berarti bahwa meningkatnya nilai *agreeableness* (X4) akan berkontribusi secara

Copyright © 2025 by The Authors

OPEN ACCESS

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen operasional PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Nasional Syamsudin Noor Banjarmasin.

5) *H5 ditolak*

Karena variabel VarX5 yang berhubungan dengan *neuroticism* (X5) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan t hitung = 1,029 dan *p* = 0,309 (*p* > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa *neuroticism* tidak cukup berdampak pada peningkatan kinerja karyawan departemen operasional PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Nasional Syamsudin Noor Banjarmasin. Hubungan tersebut tidak cukup kuat atau signifikan untuk mempengaruhi kinerja karyawan secara nyata.

c. Uji koefisien determinasi

Tabel 6. Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,840	0,706	0,671	4,09866

(Sumber: Olah data, 2024)

Nilai *Adjusted R Square* = 0,671 memberikan koreksi untuk mengurangi bias yang timbul akibat banyaknya variabel independen dalam model, namun tetap mendukung bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa kombinasi variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan dan mampu memprediksi variabel dependen VarY dengan baik, meskipun masih terdapat 32,9% variasi yang belum dijelaskan oleh model regresi ini.

4. Pembahasan

a. *Openness to experience*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi *openness to experience* berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan di departemen operasional PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Nasional Syamsudin Noor Banjarmasin. Karyawan dengan dimensi kepribadian ini lebih mampu beradaptasi dan fleksibel dalam menghadapi permasalahan operasional, seperti keterlambatan penerbangan atau ketidakpuasan penumpang. Pengembangan kepribadian karyawan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan di bandara, karena karyawan dengan sifat *openness to experience* dapat mengatasi stres, berkomunikasi baik, dan memberikan pelayanan yang lebih responsif.

Selain itu, sifat ingin tahu yang tinggi dalam dimensi *openness to experience* membuat karyawan lebih proaktif mempelajari teknologi baru dan prosedur keselamatan, serta lebih siap menghadapi tantangan operasional. Karyawan ini juga lebih bersedia melaksanakan tugas di luar tanggung jawab mereka, yang penting dalam lingkungan kerja yang dinamis seperti bandara. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh (Simanullang, 2021) yang menunjukkan hubungan signifikan antara dimensi *openness to experience* dan kinerja karyawan.

b. *Conscientiousness*

Copyright © 2025 by The Authors

OPEN ACCESS

Dimensi *conscientiousness* memberikan kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan di departemen operasional PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Nasional Syamsudin Noor Banjarmasin. Dimensi ini mencerminkan tanggung jawab, kedisiplinan, ketelitian, dan kemampuan mengatur diri dalam melaksanakan tugas. Karyawan dengan tingkat *conscientiousness* tinggi cenderung memperhatikan detail pekerjaan, seperti pemeriksaan keamanan dan pengaturan fasilitas bandara, yang sangat penting untuk keselamatan dan kelancaran operasional. Mereka lebih inisiatif dalam mengidentifikasi masalah, merencanakan langkah-langkah mitigasi, dan memastikan prosedur diikuti dengan tepat. Membuat mereka lebih efisien, menghasilkan pekerjaan berkualitas, dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Prasetyo, 2022) yang juga menunjukkan pengaruh signifikan dimensi *conscientiousness* terhadap kinerja karyawan.

c. *Extraversion*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi *extraversion* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di departemen operasional PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Nasional Syamsudin Noor Banjarmasin. Di lingkungan bandara yang terstruktur dengan prosedur yang ketat, karyawan lebih diharapkan untuk fokus pada pelaksanaan prosedur secara akurat dan tepat waktu, bukan pada interaksi sosial. Meskipun ada interaksi antara karyawan dan penumpang, banyak tugas operasional bandara yang lebih mengutamakan kerja tim internal atau interaksi dengan teknologi yang tidak memerlukan komunikasi sosial intensif. Karyawan sering kali terfokus pada tugas teknis yang memerlukan keterampilan praktis, seperti pada pengelolaan penerbangan dan koordinasi keamanan, yang lebih menekankan efisiensi dan perhatian terhadap detail daripada keterlibatan sosial. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Rachmawati et al., 2019) yang juga menunjukkan bahwa *extraversion* tidak berhubungan dengan kinerja karyawan.

d. *Agreeableness*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi *agreeableness* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di departemen operasional PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Nasional Syamsudin Noor Banjarmasin. Individu dengan tingkat *agreeableness* tinggi cenderung memiliki sikap kooperatif dalam bekerja, seperti yang terlihat dalam koordinasi antara *AMC officer, AOLTS officer,* dan *AVSEC officer,* yang notabennya bekerja di terminal dengan jumlah personel yang tergolong terbatas, khususnya di divisi *Airport Operation Airside dan Airport Operation Landside, Terminal & Services Improvement,* hal tersebut tidak mengurangi sinergi mereka untuk memastikan kelancaran dan keamanan operasional penerbangan di bandara, sikap ramah kepada penumpang, mudah percaya, dan bersikap hangat.

Penelitian ini sejalan dengan temuan (Nasyoroh & Wikansari, 2017) yang juga menunjukkan hubungan *agreeableness* dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki sifat ini dapat bekerja sama secara individu maupun tim, saling mendukung, serta memiliki rasa saling percaya dan simpati terhadap rekan kerja dan penumpang. Menurut (Nasyoroh & Wikansari, 2017; Neumann & Strack, 2000) karakteristik *agreeableness* yang mencakup kepercayaan, fleksibilitas, kooperasi, dan toleransi sangat mendukung tugas-tugas yang memerlukan interaksi antar individu di lingkungan kerja.

Copyright © 2025 by The Authors

OPEN ACCESS

e. *Neuroticism*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi *neuroticism* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di departemen operasional PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Nasional Syamsudin Noor Banjarmasin. Meskipun beberapa aspek dari *neuroticism* seperti kecemasan dan rasa gugup dapat mempengaruhi emosi, pengalaman dan profesionalisme yang tinggi dari karyawan, yang mayoritas telah bekerja lama, memungkinkan mereka untuk mengelola emosi dengan baik. Hal ini membantu mereka tetap tenang dan fokus dalam menghadapi tantangan operasional di bandara. Selain itu, suasana kerja yang kondusif dan dukungan antar rekan kerja mengurangi dampak negatif dari *neuroticism,* memungkinkan karyawan untuk tetap memenuhi tuntutan pekerjaan dengan baik. Temuan ini mendukung penelitian (Dewi et al., 2015) yang juga menyatakan bahwa *neuroticism* tidak berhubungan dengan kinerja karyawan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa dimensi kepribadian *openness to experience* ($t = 2{,}056$, $p = 0{,}046$), *conscientiousness* ($t = 2{,}899$, $p = 0{,}006$), dan *agreeableness* ($t = 2{,}218$, $p = 0{,}032$) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di departemen operasional PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Nasional Syamsudin Noor Banjarmasin. Individu dengan tingkat kreativitas, tanggung jawab, dan kooperatif yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sementara itu, *dimensi extraversion* ($t = -0{,}333$, $p = 0{,}741$) dan *neuroticism* ($t = 1{,}029$, $p = 0{,}309$) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, karena interaksi sosial dan kestabilan emosi tidak mempengaruhi efektivitas pekerjaan dalam lingkungan operasional yang terstruktur. Analisis regresi menunjukkan bahwa model ini mampu menjelaskan 70,6% ($R^2 = 0{,}706$) variasi dalam kinerja karyawan, sementara 29,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Saran untuk perusahaan adalah untuk mempertimbangkan profil kepribadian dalam seleksi, penempatan, dan pengembangan karyawan, agar sesuai dengan karakteristik individu dan meningkatkan kinerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas sampel penelitian dan menggunakan alat ukur kepribadian yang lebih komprehensif, serta melibatkan penilaian kinerja dari atasan atau HRD guna meningkatkan objektivitas hasil penelitian.

REFERENSI

Dewi, I. G. A. A. P., Suardikha, I. M. S., & Budiasih, I. G. A. N. (2015). Pengaruh Big Five Personality pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, *10*(1), 19–27. https://ojs.unud.ac.id/index.php/jiab/article/view/16814

Humairo, F., & Hamid, I. (2024). Korelasi Pengetahuan Ecosophy dengan Perilaku Perempuan terhadap Sungai di Desa Sungai Rangas Tengah Kabupaten Banjar. *Huma: Jurnal Sosiologi*, *3*(4), 380–391. https://doi.org/10.20527/h-js.v3i4.244

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Isaac, S., & Michael, W. B. (1981). *Handbook in Research and Evaluation: A Collection of Principles, Methods, and Strategies Useful in the Planning, Design, and Evaluation of Studies in Education and the Behavioral Sciences*. San Diego: EdiTS Publisher.

Copyright © 2025 by The Authors

OPEN ACCESS

Kuncoro, M. (2021). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1997). Personality Trait Structure as Human Universal. *American Psychologist*, 52(5), 509–516. https://doi.org/10.1037//0003-066x.52.5.509

Nasyoroh, M., & Wikansari, R. (2017). Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality Model) dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecopsy*, 4(1), 10–16. https://doi.org/10.20527/ecopsy.v4i1.3410

Neumann, R., & Strack, F. (2000). 'Mood contagion': The Automatic Transfer of Mood Between Persons. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(2), 211–223. https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.2.211

Prasetyo, A. (2022). Peran Mediasi OCB pada Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Kinerja Perawat. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 5(2), 93–108. https://doi.org/10.26533/jmd.v5i2.1026

Rachmawati, S., Hasanati, N., & Shohib, M. (2019). Big Five Personality dan Kinerja Keselamatan pada Karyawan. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Wisnuwardhana Malang*, 23(2), 174–189. https://doi.org/10.37303/psikovidya.v23i2.146

Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa yang Mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446–466. https://doi.org/10.55606/srjyappi.v1i5.705

Simanullang, T. (2021). Pengaruh Tipe Kepribadian The Big Five Model Personality Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Kajian Studi Literatur Manajemen Keuangan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 747–753. https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.634

Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sukmawati, A., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 239–248. https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i1.622

Yosep, I. (2022). *Personality Development: Konsep dan Aplikasi Pengembangan Diri Perawat*. Bandung: Refika Adita

Copyright © 2025 by The Authors

OPEN ACCESS