

# EMPLOYEES ENVIRONMENTAL PERFORMANCE BASED ON CONSCIENTIOUSNESS, AGREEABLENESS, NEUROTICISM, OPENNESS, AND EXTRAVERSION

Nadiroh<sup>1</sup>, Endah Setyaningrum<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Jakarta,  
Komplek Universitas Negeri Jakarta Gedung M. Hatta Jl. Rawamangun Muka,  
Jakarta Timur, Indonesia 13220  
Orchid Id: 0000-0001-9807-2536, Sinta ID: 6003834  
Email: nadiroh@unj.ac.id

<sup>2</sup> FMIPA Universitas Lampung, Bandar Lampung  
Email: endahsetyaningrum375@gmail.com

## Abstract

*This research aims to determine the relationship between the big five personality factor (conscientiousness, agreeableness, neuroticism, openness, and extraversion) with an employee's environmental performance on employees at Jakarta Industrial Park (EJIP) Cikarang Company. The method used is quantitative method with a correlation technique. The research was conducted from November 2016 to March 2016, with a total sample of 85 people. Analysis of Variance (ANOVA) showed association between conscientiousness, agreeableness, neuroticism, openness, and extraversion with an employee's environmental performance, as calculated F value of 4.02 to the level of sig. of .01, where the figure is much lower than the level of sig. .05. These result indicate that conscientiousness, agreeableness, neuroticism, openness, and extraversion significantly affect the employee's environmental performance.*

**Keyword:** conscientiousness, agreeableness, neuroticism, openness, extraversion, and employee's environmental performance

## PENDAHULUAN

*Employee's environmental performance* dibutuhkan dalam rangka peningkatan perilaku karyawan mengenai dampak lingkungan hidup yang dapat berkontribusi positif dan negatif dalam pencapaian tujuan organisasi/ perusahaan.

Kinerja lingkungan perusahaan didasarkan pada tanggapan permasalahan lingkungan bagi pihak manajemen yakni seperti bagaimana tindakan manajemen dalam proses penggunaan sumber daya alam secara efisien dan efektif.

Perusahaan sendiri sering dihadapkan dengan banyak prioritas yang harus dilakukan, disatu sisi untuk persaingan bisnis dan disisi lain untuk perhatian kepada lingkungan alam. Peningkatan kinerja karyawan yang di barengi dengan peningkatan *personality* (*conscientiousness, agreeableness, neuroticism, openness, and extraversion*) terhadap lingkungan, diharapkan dapat meminimalisir kerusakan lingkungan hidup.

Senada dengan yang dikemukakan oleh Jing Zhang (2014:19-28), bahwa dengan terjadinya fenomena perubahan iklim (*climate change*) sudah merupakan isu global yang menyebabkan berbagai resiko terhadap sistem lingkungan (*natural system*) dan manusia (*social system*). Hal ini akan diperparah oleh seiring peningkatan kegiatan manusia.

Organisasi juga berkontribusi yang signifikan dalam perubahan iklim. Dengan demikian perlu adanya kinerja lingkungan karyawan (*employee's environmental performance*) dalam meningkatkan kesadaran bagi tiap organisasi untuk berkontribusi nyata dalam meminimalisir kerusakan lingkungan yang terjadi.

Adapun penelitian terdahulu sebagai acuan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah oleh Pascal Paile, Yang Chen, Olivier Boiral and Jiafie Jin (2013:1-82). Hasil penelitian, bahwa kinerja lingkungan sendiri dapat dievaluasi dengan menetapkan indikator seperti pencegahan polusi, minimalisasi limbah, kegiatan daur ulang, dan lain sebagainya. Selanjutnya, penelitian oleh Bakker, Tims dan Derks (2012:1360-1361), menyatakan bahwa beberapa penelitian telah mengungkapkan kepribadian positif pada karyawan menunjukkan kinerja pekerjaan yang baik pula.

Adapun perbedaan dalam penelitian ini adalah meneliti tentang *employees' environmental performance* yang dihubungkan dengan *big five personality factor* (*conscientiousness, agreeableness, neuroticism, openness, and extraversion*).

Colquitt, et.al (2017) mengatakan bahwa, "*employees' environmental performance is value of a set of employee's behavior related to how they perceive in contributing positively toward their desire to preserve the environment*". Jadi kinerja lingkungan karyawan

merupakan nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang berhubungan dengan bagaimana mereka memandang dalam memberikan kontribusi positif terhadap keinginan mereka untuk melestarikan lingkungan.

Ahmad, Ather dan Hussain (2014:572-574) sendiri ciri-ciri kepribadian dapat dipahami sebagai deskripsi dari seseorang berdasarkan faktor kejiwaan (psikologis) yang berbeda-beda tingkatnya. Ada lima kajian dasar yakni *big five personality*, yakni *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Neuroticism*, *Agreeableness* dan *Openness*.

Menurut Ivancevich, Konopaske & Matteson (2008:75) bahwa, "*Conscientiousness is exhibited by those who described as dependable, organized, thorough, and responsible*". Kesungguhan adalah kecenderungan seseorang untuk dapat diandalkan, terorganisir, menyeluruh dan bertanggungjawab. Individu yang memiliki tingkat kesungguhan yang tinggi cenderung tekun, bekerja keras, senang mencapai dan menyelesaikan berbagai hal. Sedangkan yang memiliki tingkat kesungguhan yang rendah cenderung jorok, ceroboh, tidak efisien dan bahkan malas. Dengan

demikian sintesa *Conscientiousness* (kesungguhan) adalah kecenderungan seseorang untuk bertanggung jawab dan dapat diandalkan.

Menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2017:298) bahwa, "*Agreeableness people are warm, kind, cooperative, sympathetic, helpful, and courteous*". Keramahan yaitu orang yang menyenangkan, hangat, baik hati, kerjasama, penolong, simpati, dan sopan. Orang yang memprioritaskan perjuangan persekutuan, yang mencerminkan keinginan yang kuat untuk dapat diterima dalam hubungan pribadi sebagai sarana mengekspresikan kepribadian.

Sedangkan menurut Ivancevich, Konopaske & Matteson (2014:75) mengatakan, "*Agreeableness it is the tendency to be courteous, forgiving, tolerant, trusting, and softhearted*." Keramahan adalah kecenderungan seseorang untuk memiliki rasa hormat, pemaaf, toleran, mudah percaya, dan berhati lunak.

Menurut Luthans (2008:77), "ciri utama keramahan adalah kooperatif, hangat, perhatian, sopan, dan dapat dipercaya." Suka bekerja sama, simpatik, suka menolong, santun, dan hangat adalah kepribadian yang *agreeableness*. Jadi

sintesa *agreeableness* (keramahan) adalah kecenderungan seseorang memprioritaskan perjuangan persekutuan, yang mencerminkan keinginan yang kuat untuk dapat diterima dalam hubungan pribadi sebagai sarana mengekspresikan kepribadian.

Menurut Ivancevich, Konopaske & Matteson (2014:75) bahwa, *Emotional Stability is the tendency to experience positive emotional states, such as feeling psychologically secure, calm, and relaxed.*” Stabilitas Emosi adalah kecenderungan seseorang mengalami keadaan emosi yang positif seperti merasa aman secara psikologis tenang dan santai.

Colquitt, LePine dan Wesson (2017:298) mengatakan *“neurotic people are nervous, moody, emotional, insecure, and jealous”*. Orang yang *Neuroticism* adalah orang yang gelisah, gugup, murung, emosional, tidak aman, dan cemburu. Lebih tegas dikatakan orang neurotik adalah “orang yang cenderung kurang bahagia dalam kehidupan mereka. Individu yang memiliki kepribadian neurotisme yang rendah cenderung mengalami stabilitas emosi” (Colquitt, *et.al*, 2017:301).

Luthans (2008:77) mengatakan, *“core traits emotional stability is calm, secure, happy, and unworried.”* *Neuroticism* merupakan tipe kepribadian yang cenderung gugup, murung, cemburu, emosional, waspada, dan mudah tersinggung. Jadi sintesa *neuroticism* (stabilitas emosi) adalah kecenderungan seseorang mengalami emosi yang positif yang tenang, santai dan aman.

Berdasarkan pendapat Ivancevich, Konopaske & Matteson (2014:75) bahwa, *“Openness to experience this dimension reflects the extent to which an individual has broad interests and is willing to take risks.”* Keterbukaan terhadap pengalaman adalah kecenderungan individu untuk merefleksikan sejauh mana individu memiliki minat yang luas dan bersedia mengambil resiko.

Colquitt, LePine dan Wesson (2017:304) berpendapat, *“open people are curious, imaginative, creative, complex, refined, and sophisticated.”* Keterbukaan terhadap pengalaman adalah orang yang ingin tahu, imajinatif, kreatif, rumit, halus dan moderen. Dengan demikian sintesa keterbukaan terhadap pengalaman adalah kecenderungan seseorang untuk merefleksikan sejauh mana individu

memiliki minat yang luas terhadap hal-hal yang baru.

Menurut pendapat Colquitt, et.al., (2017:298) bahwa, “*Extraverted people are talkative, sociable, passionate, assertive, bold an dominant*”. Ekstraversi adalah orang yang banyak bicara, ramah, semangat/penuh kasih, tegas, berani, dan dominan. Sedangkan menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2014:75) bahwa, “*Ekstraversion refers to the tendency to be sociable, gregarious, assertive, talkative, and active*”. Ekstraversi mengacu pada kecenderungan orang untuk bersosialisasi, tegas, suka berteman, suka berbicara, dan aktif. Jadi sintesa ekstraversi adalah kecenderungan seseorang untuk bersosialisasi memprioritaskan, memperjuangkan status, dan berkeinginan yang kuat dan berpengaruh dalam struktur sosial sebagai sarana untuk mengekspresikan kepribadian.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian hubungan antara *conscientiousness, agreeableness, neuroticism, openness, dan extraversion* dengan kinerja lingkungan karyawan (*employee's environmental performance*), studi

korelasional pada karyawan di Perusahaan *East Jakarta Industrial Park* (EJIP) Cikarang Tahun 2016.

## **METODOLOGI**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik korelasional. Penelitian ini berkaitan dengan pengumpulan data untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara variabel *conscientiousness, agreeableness, neuroticism, openness, dan extraversion* dengan *employee's environmental performance*, serta mengukur seberapa besar kekuatan hubungan tersebut (koefisien korelasi).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hubungan antara *conscientiousness* dengan *employee's environmental performance***

Hubungan antara *conscientiousness* dengan *employee's environmental performance* dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis regresi tersebut berupa persamaan  $\hat{Y} = 95,155 + 0,960X_1$ . Adapun uji signifikansi dan linearitas model regresi tersebut terdapat pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1.**

ANOVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas  
 Model Regresi  $\hat{Y} = 95,155 + 0,960X_1$

Sumber Varians	Derajat Kebebasan (dk)	Jumlah Kuadrat (JK)	Kuadrat Tengah (KT)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
Total	84				0,05	0,01
Koefisien (a)	1	4185.025	4185.025	11,3	2,72	4,03
Regresi (b/a)	83	30487.281	367.317	9**		
Sisa						
Tuna Cocok Galat	12	5647.239	470.603	1,35 <sup>ns</sup>	1,88	2,42
	71	24840.041	349.860	s		

\*\* p < 0,01

<sup>ns</sup> = Non signifikan

Pada tabel di atas nampak ada hubungan yang sangat signifikan antara *conscientiousness* dengan *employee's environmental performance* (p < 0.01) dan hubungan tersebut (regresi  $\hat{Y} = 95,155 + 0,960X_1$ ) adalah linier.

Hal tersebut menunjukkan *conscientiousness* makin tinggi, maka *employee's environmental performance* juga akan semakin tinggi.

**Tabel 2.**

Uji Keberartian Koefisien Korelasi Parsial ( $r_{y1.2345}$ )

Sampel (n)	Koefisien korelasi (zero)	Second order correlation	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	
				0,05	0,01
85	0,347	0,235	3,38**	1,98	2,63

\*\* p < 0,01

Adapun koefisien determinasi hubungan antara *conscientiousness* dengan *employee's environmental*

*performance*, pada *second order correlation* sebesar  $(0,235)^2 \times 100\%$  berarti 5,52% variasi dalam *employee's environmental performance* dapat dijelaskan dengan *conscientiousness*.

Hasil uji kekuatan koefien korelasi parsial yang mendekripsikan hubungan antara *conscientiousness* dengan *employee's environmental performance*, jika *agreeableness*, *neuroticism*, *openness*, dan *extraversion* dikontrol menghasilkan koefisien  $r_{y1.2345} = 0,235 < t_{(0,01)(85)} = 2,63$ ; maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Artinya walaupun *agreeableness*, *neuroticism*, *openness*, dan *extraversion* dikontrol dari hubungan antara *conscientiousness* dengan *employee's environmental performance* tetap positif dan sangat signifikan (Tabel 2).

Keberhasilan kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh *conscientiousness* atau kesungguhan karyawan dari suatu perusahaan berupa kecenderungan karyawan yang bertanggung jawab dan dapat diandalkan di perusahaan. *Conscientiousness* pada penelitian ini meliputi dapat diandalkan, suka berorganisasi, dapat dipercaya, ambisius, pekerja keras dan tekun.

Adapun dasar acuan teoretik yang digunakan dalam menjelaskan variabel yang mempengaruhi kinerja seperti *conscientiousness* menggunakan payung

teori *Integrative Model of Organizational Behavior* dari Colquitt, et. al., (2017:294-307) dan menggunakan payung teori Model Perilaku Bertanggung Jawab terhadap Lingkungan yang telah diadaptasi oleh Blaikie & Ward (1993) dari Model Hinnes et al (1986/1987).

### Hubungan antara *Agreeableness* Dengan *Employee's Environmental Performance*

Hubungan antara *agreeableness* dengan *employee's environmental performance* dianalisis dengan regresi sederhana. Hasil analisis regresi korelasi didapatkan persamaan  $\hat{Y} = 105,884 + 0,943X_2$ .

**Tabel 3.**  
 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Model Regresi  $\hat{Y} = 105,884 + 0,943X_2$

Sumber Varians	Derajat Kebebasan (dk)	Jumlah Kuadrat (JK)	Kuadrat Tengah (KT)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
Total	84				0,05	0,01
Koefisien (a)	1	1991.314	1991.314	5,06**	2,72	4,03
Regresi (b/a)	83	32680.992	393.747			
Sisa						
Tuna Cocok Galat	17 66	6735.011 25945.981	396.177 393.121	1,008 <sup>ns</sup>	1,77	2,24

\*\* p < 0,01      <sup>ns</sup> = Non signifikan

Pada tabel di atas menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan antara *agreeableness* dengan *employee's environmental performance*. hubungan tersebut ( regresi  $\hat{Y} = 105,884 + 0,943X_2$  )

adalah linier. Koefisien korelasi antara *agreeableness* dengan *employee's environmental performance* ( $r_{y2}$ ) sebesar  $0,240 < t_{tab} (2,25)$

Artinya semakin tinggi *agreeableness* maka *employee's environmental performance* juga akan mengikutinya menjadi semakin tinggi pula (tabel 4)

**Tabel 4.**  
 Uji Keberartian Koefisien Korelasi Parsial ( $r_{y2.1345}$ )

Sampel (n)	Koefisien korelasi (zero)	Second order correlation	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	
				0,05	0,01
85	0,240	0,142	2,25 <sup>*</sup>	1,98	2,63

\*\* p < 0,05

Adapun koefisien determinasi hubungan antara *agreeableness* dengan *employee's environmental performance*, pada *second order correlation* sebesar  $(0,142)^2 \times 100\%$  berarti 2,2% variansi dalam *employee's environmental performance* dapat dijelaskan dengan *agreeableness*.

Hasil uji kekuatan koefisien korelasi parsial yang mendeskripsikan hubungan antara *agreeableness* dengan *employee's environmental performance*, jika *conscientiousness*, *neuroticism*, *openness*, dan *extraversion* dikontrol menghasilkan koefisien  $r_{y2.1345} = 0,142 < t_{(0,01)(85)} = 2,63$ ; maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Artinya walaupun *conscientiousness*, *neuroticism*,

*openness*, dan *extraversion* dikontrol dari hubungan antara *agreeableness* dengan *employee's environmental performance* tetap positif dan signifikan.

Keberhasilan kerja dari suatu perusahaan ditentukan oleh *agreeableness* (keramahan) karyawan suatu perusahaan.

Adapun dasar acuan teoretik yang digunakan dalam menjelaskan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja seperti *agreeableness* Adapun dasar acuan teoretik yang digunakan dalam menjelaskan variabel yang mempengaruhi kinerja seperti *conscientiousness* menggunakan payung teori *Integrative Model of Organizational Behavior* dari Colquitt, et.al., (2009: 34).

Sedangkan menurut *Ivancevich, Konopaske & Matteson* (2014:75) mengatakan, “*Agreeableness it is the tendency to be courteous, forgiving, tolerant, trusting, and softhearted.*” Keramahan adalah kecenderungan seseorang untuk memiliki rasa hormat, pemaaf, toleran, mudah percaya, dan berhati lunak. Menurut Luthans (2014:77), “ciri utama keramahan adalah kooperatif, hangat, perhatian, sopan, dan dapat dipercaya.” Suka bekerja sama, simpatik, suka menolong, santun, dan hangat adalah kepribadian yang *agreeableness*.

### Hubungan antara *Neuroticism* Dengan *Employee's Environmental Performance*

Hubungan antara *neuroticism* dengan *employee's environmental performance* dianalisis dengan regresi sederhana. Hasil analisis tersebut mendapatkan persamaan  $\hat{Y} = 97,504 + 0,310X_3$ . Adapun untuk uji signifikan dan linieritas model regresi terdapat pada tabel 5 berikut ini:

**Tabel 5.**  
 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas  
 Model Regresi  $\hat{Y} = 97,504 + 0,310X_3$

Sumber Varians	Derajat Kebebasan (dk)	Jumlah Kuadrat (JK)	Kuadrat Tengah (KT)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
Total	84				0,05	0,01
Koefisien (a)	1	2668.072	2668.072	6,92	2,72	4,03
Regresi (b/a)	83	32004.23	385.593	**		
Sisa	4	4				
Tuna Cocok Galat	16 67 9	5140.605 26863.62 9	321.288 400.950	0,80 1 <sup>ns</sup>	1,79	2,27

\*\* p < 0,01      <sup>ns</sup> = Non signifikan

Pada tabel di atas menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan antara *neuroticism* dengan *employee's environmental performance*. Hubungan tersebut (regresi  $\hat{Y} = 97,504 + 0,310X_3$ ) adalah linier. Artinya dapat diinterpretasikan setiap perubahan skor *neuroticism* sebesar 1 point dapat diperkirakan skor *employee's environmental performance* juga akan berubah sebesar 0,310 pada arah yang



sama dengan konstanta sebesar sebesar 97,504. Koefisien korelasi antara *neuroticism* dengan *employee's environmental performance* ( $r_{y3}$ ) sebesar 0,277.

Hasil uji t untuk  $t_{hitung} > t_{tabel} \alpha = 0,05$  atau  $2,63 > 1,98$ . Berarti koefisien korelasi antara *neuroticism* dengan *employee's environmental performance* signifikan. Hasil penelitian adalah terdapat hubungan positif yang signifikan antara *neuroticism* dengan *employee's environmental performance*. Artinya semakin tinggi *neuroticism* maka *employee's environmental performance* juga akan semakin tinggi.

Hasil pengujian pada tabel 6 di bawah ini:

**Tabel 6.**  
 Uji Keberartian Koefisien Korelasi Parsial ( $r_{y3.1245}$ )

Sampel (n)	Koefisien korelasi (zero)	Second order correlation	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
				0,05	0,01
85	0,277	0,145	2,63**	1,98	2,63

\*\*  $p < 0,01$

Adapun koefisien determinasi hubungan antara *neuroticism* dengan *employee's environmental performance*, pada *second order correlation* sebesar  $(0,145)^2 \times 100\%$  berarti 2,1% variasi dalam *employee's environmental performance* dapat dijelaskan dengan *neuroticism*.

Hasil uji kekuatan koefien korelasi parsial yang mendekripsikan hubungan antara *neuroticism* dengan *employee's environmental performance*, jika *conscientiousness*, *agreeableness*, *openness*, dan *extraversion* dikontrol hasilnya adalah koefisien  $r_{y3.1245} = 0,145 < t_{(0,05)(85)} = 1,98$ ; maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Artinya walaupun *conscientiousness*, *agreeableness*, *openness*, dan *extraversion* dikontrol dari hubungan antara *neuroticism* dengan *employee's environmental performance* namun tetap positif dan signifikan.

Keberhasilan kinerja dari suatu perusahaan ditentukan oleh *neuroticism* karyawannya. *Neuroticism* (stabilitas emosi) merupakan kecenderungan seseorang mengalami emosi positif yang tenang, santai dan aman. *Neuroticism* pada penelitian ini meliputi gugup, suka murung, emosional, gelisah, hati-hati, mudah tersinggung.

Bakker, Tims dan Derks (2012: 1360-1361), menyatakan bahwa beberapa penelitian telah mengungkapkan bahwa kepribadian positif pada karyawan menunjukkan kinerja pekerjaan yang baik pula, karena dampak lingkungan di perusahaan yang positif tersebut memfasilitasi keterlibatan pekerjaan hasil kepribadian tersebut. Karenanya manajemen dapat mempengaruhi

pekerjaan karyawan dan sumber daya yang dihasilkan. Sangat penting bagi karyawan untuk menunjukkan perilaku proaktif dan mengoptimalkan lingkungan kerja mereka sendiri.

### Hubungan antara *openness* dengan *employee's environmental performance*

Hubungan antara *openness* dengan *employee's environmental performance* dianalisis dengan regresi sederhana. Hasil analisis tersebut mendapatkan persamaan  $\hat{Y} = 93,843 + 0,270X_4$ . Adapun uji signifikansi dan linieritas terdapat pada tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7.**  
 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas  
 Model Regresi  $\hat{Y} = 93,843 + 0,270X_4$

Sumber Varians	Derajat Kebebasan (dk)	Jumlah Kuadrat (JK)	Kuadrat Tengah (KT)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
					0,05	0,01
Total	84				0,05	0,01
Koefisien (a)	1	4391.202	4391.202	12,04**	2,72	4,03
Regresi (b/a)	83	30281.104	364.833			
Sisa						
Tuna Cocok Galat	11	3196.860	290.624	0,773 <sup>ns</sup>	1,91	2,48
	72	27084.243	376.170			

\*\* p < 0,01      <sup>ns</sup> = Non signifikan

Pada tabel di atas terlihat ada hubungan yang sangat signifikan antara *openness* dengan *employee's environmental performance*. Hubungan

tersebut (regresi  $\hat{Y} = 93,843 + 0,270X_4$ ) adalah linier.

Artinya setiap perubahan skor *openness* sebesar 1 point dapat diperkirakan skor *employee's environmental performance* juga akan berubah sebesar 0,270 pada arah yang sama dengan konstanta sebesar sebesar 93,843. Koefisien korelasi antara *openness* dengan *employee's environmental performance* ( $r_{y4}$ ) sebesar 0,356. Adapun untuk uji keberartian korelasi terdapat pada tabel 8 berikut ini:

**Tabel 8.**  
 Uji Keberartian Koefisien Korelasi Parsial ( $r_{y4.1235}$ )

Sampel (n)	Koefisien korelasi (zero)	Second order correlation	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	
				0,05	0,01
85	0,356	0,223	3,47**	1,98	2,63

\*\* p < 0,01

Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *openness* dengan *employee's environmental performance*. semakin tinggi *openness* maka *employee's environmental performance* juga akan semakin tinggi.

Adapun koefisien determinasi hubungan antara *openness* dengan *employee's environmental performance*, pada *second order correlation* sebesar  $(0,223)^2 \times 100\%$  berarti 4,97% variasi dalam *employee's environmental*

*performance* dapat dijelaskan dengan *openness*.

Hasil uji kekuatan koefien korelasi parsial yang mendeskripsikan hubungan antara *openness* dengan *employee's environmental performance*, jika *conscientiousness*, *agreeableness*, *neuroticism*, dan *extraversion* dikontrol hasilnya adalah koefisien  $r_{y4.1235} = 0,223$  dan  $t_{hitung} = 3,47$ ; dan  $t_{(0,05)(85)} = 1,98$ ; maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Artinya walaupun *conscientiousness*, *agreeableness*, *neuroticism*, dan *extraversion* dikontrol dari hubungan antara *openness* dengan *employee's environmental performance* tetap positif dan signifikan.

Keberhasilan kerja dari suatu perusahaan ditentukan oleh *openness* (keterbukaan) karyawan suatu perusahaan. *Openness* merupakan kecenderungan seseorang untuk merefleksikan sejauh mana individu memiliki minat yang luas terhadap hal-hal yang baru. *Openness* pada penelitian ini meliputi ingin tahu, kreatif, sopan, dan jelimet/sukar.

Berdasarkan pendapat Ivancevich, Konopaske & Matteson (2014:75) bahwa, "*Openness to experience this dimension reflects the extent to which an individual has broad interests and is willing to take risks.*" Keterbukaan terhadap pengalaman adalah kecenderungan individu untuk merefleksikan sejauh mana individu

memiliki minat yang luas dan bersedia mengambil resiko. Sikap yang muncul adalah rasa ingin tahu, pemikiran terbuka, kreativitas, imajinasi, dan terintegrasi.

Kinerja lingkungan menurut Paile, Chen, Boiral dan Jin (2013:1-5) didefinisikan sebagai efektivitas perusahaan dalam memenuhi dan melebihi harapan masyarakat terhadap keprihatinan untuk lingkungan alam. Kinerja lingkungan sendiri dapat dievaluasi dengan menetapkan indikator seperti pencegahan polusi, minimalisasi limbah, kegiatan daur ulang, dan lain sebagainya.

**Hubungan antara Extraversion Dengan Employee's Environmental Performance**

Hubungan antara *extraversion* dengan *employee's environmental performance* dianalisis dengan regresi sederhana. Hasil analisis tersebut mendapatkan persamaan  $\hat{Y} = 93,817 + 0,954X_5$ .

**Tabel 9.**  
 ANAVA untuk Uji Signifikasi dan Linearitas  
 Model Regresi  $\hat{Y} = 93,817 + 0,954X_5$

Sumber Varians	Derajat Kebebasan (dk)	Jumlah Kuadrat (JK)	Kuadrat Tengah (KT)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
					0,05	0,01
Total	84				0,05	0,01
Koefisien (a)	1	3981.231	3981.231	3,28*	2,72	4,03
Regresi (b/a)	83	30691.074	369.772			
Sisa						
Tuna Cocok	12	6759.475	563.290	1,67 <sup>ns</sup>	1,69	2,05
Galat	71	23931.600	337.065			

\*\*  $p < 0,01$       <sup>ns</sup> = Non signifikan

Pada tabel di atas menunjukkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *extraversion* dengan *employee's environmental performance*. Hubungan tersebut (regresi  $\hat{Y} = 93,817 + 0,954X_5$ ) adalah linier. Artinya setiap perubahan skor *extraversion* sebesar 1 point dapat diperkirakan skor *employee's environmental performance* juga akan berubah sebesar 0,954 pada arah yang sama dengan konstanta sebesar 93,817.

Koefisien korelasi antara *extraversion* dengan *employee's environmental performance* ( $r_{y5}$ ) sebesar 0,339. Hasil pengujian pada tabel 10 di bawah ini:

**Tabel 10.**  
 Uji Keberartian Koefisien Korelasi Parsial ( $r_{y5.1234}$ )

Sampel (n)	Koefisien korelasi (zero)	Second order correlation	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
				0,05	0,01
85	0,339	0,260	3,28**	1,98	2,63

\*\*  $p < 0,01$

Hasil uji t untuk  $t_{hitung} > t_{tabel} \alpha = 0,01$  atau  $3,28 > 2,63$ . Berarti koefisien korelasi antara *extraversion* dengan *employee's environmental performance* signifikan. Artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara *extraversion* dengan *employee's environmental performance*, semakin tinggi *extraversion* maka *employee's environmental performance* juga akan semakin tinggi.

Adapun koefisien determinasi hubungan antara *extraversion* dengan *employee's environmental performance*, pada *second order correlation* sebesar  $(0,260)^2 \times 100\%$  berarti 6,76% variasi dalam *employee's environmental performance* dapat dijelaskan dengan *extraversion*.

Hasil uji kekuatan koefien korelasi parsial. adalah  $r_{y5.1234} = 0,260$  dan  $t_{hitung} = 3,28$ ; sedangkan  $t_{(0,05)(85)} = 1,98$ ;  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Artinya walaupun *conscientiousness*, *agreeableness*, *neuroticism*, dan *openness* dikontrol dari hubungan antara *extraversion* dengan *employee's environmental performance* tetap positif dan signifikan.

Keberhasilan kerja dari suatu perusahaan ditentukan oleh *extraversion* (bersosialisasi) karyawan suatu perusahaan. *Extraversion* merupakan kepribadian yang cenderung positif dan selalu terbuka pada hal-hal yang baru baik dalam perilaku dan pengetahuan. *Extraversion* pada penelitian ini meliputi banyak bicara, suka bergaul, penuh gairah, tegas, dan berani mengungkapkan kebenaran.

Penelitian yang dilakukan oleh Brandstatter (2011:223), hasil penelitiannya: dalam arti luas, ciri-ciri kepribadian mencakup kemampuan (misalnya, umum intelijen serta numerik,

verbal, spasial, atau emosional intelijen), motif (misalnya, kebutuhan untuk berprestasi, kekuasaan, atau afiliasi), sikap (termasuk nilai-nilai), dan karakteristik temperamen sebagai gaya menyeluruh dari pengalaman seseorang dan tindakan (Keterbukaan terhadap pengalaman, kesadaran, *Extraversion*, Keramahan, dan *Neuroticism*).

Bakker, Tims dan Derks (2012: 1360-1361), menyatakan bahwa beberapa penelitian telah mengungkapkan bahwa kepribadian positif pada karyawan menunjukkan kinerja pekerjaan yang baik pula. Dimana, karena dampak lingkungan di perusahaan yang positif tersebut memfasilitasi keterlibatan pekerjaan dari hasil kepribadian tersebut. Karenanya pihak manajemen dapat mempengaruhi pekerjaan dari karyawan dan sumber daya yang dihasilkan. Sangat penting bagi karyawan untuk menunjukkan perilaku proaktif dan mengoptimalkan lingkungan kerja mereka sendiri.

**Hubungan antara *Conscientiousness*, *Agreeableness*, *Neuroticism*, *Openness* Dan *Extraversion* Secara Bersama-Sama Dengan *Employee's Environmental Performance***

Hasil analisis tersebut mendapatkan persamaan  $\hat{Y} = 88,855 + 0,196X_1 + 0,031X_2 + 0,591X_3 + 0,724X_4 + 0,223X_5$ . Untuk hasil pengujian

keberartian dan linearitas regresi disajikan pada Tabel 11 di bawah ini:

**Tabel 11.**  
 ANAVA untuk Regresi Jamak  
 $\hat{Y} = 88,855 + 0,196X_1 + 0,031X_2 + 0,591X_3 + 0,724X_4 + 0,223X_5$

Sumber Varians	Derajat Kebebasan (dk)	Jumlah Kuadrat (JK)	Kuadrat Tengah (KT)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
Total	84				0,05	0,01
Direduksi						
Regresi	5	7032.212	1406.442	4,02	2,33	3,26
Sisa	79	27640.09	349.875	**		
		3				

\*\* p < 0,01

Pada tabel di atas hasil pengujian signifikansi koefisien regresi secara keseluruhan yaitu  $F_{hitung} 4,02 > F_{tabel} \alpha = 0,05$  dan  $0,01$ , maka persamaan regresi tersebut sangat signifikan.

Analisis terhadap korelasi jamak antara *conscientiousness*, *agreeableness*, *neuroticism*, *openness* dan *extraversion* secara bersama-sama dengan *employee's environmental performance* menghasikan koefisien korelasi jamak ( $R_{y12345}$ ) sebesar 0,450; disajikan pada tabel 12 di bawah ini:

**Tabel 12.**  
 Uji Keberartian Korelasi Jamak ( $R_{y12345}$ )

Sampel (n)	Koefisien korelasi (zero)	Second order correlation	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
				0,05	0,01
85	0,450	0,203	4,02**	2,33	3,26

\*\* p < 0,01

Hasil penelitian adalah terdapat hubungan positif yang sangat signifikan, antara *conscientiousness*, *agreeableness*,

*neuroticism, openness* dan *extraversion* secara bersama-sama dengan *employee's environmental performance*. ( $p < 0,01$ ) Artinya semakin baik *conscientiousness, agreeableness, neuroticism, openness* dan *extraversion* maka semakin baik pula *employee's environmental performance*.

Koefisien determinasi hubungan tersebut pada *second order correlation* sebesar  $(0,203)^2 \times 100\%$  berarti 4,12%. Hal ini menunjukkan 4,12% variasi dalam *employee's environmental performance* dapat dijelaskan oleh *conscientiousness, agreeableness, neuroticism, openness* dan *extraversion* secara bersama-sama. Dapat diartikan pula hubungan berbanding lurus antara *conscientiousness, agreeableness, neuroticism, openness* dan *extraversion* secara bersama-sama dengan *employee's environmental performance* sebesar 0,450 melalui model regresi  $\hat{Y} = 88,855 + 0,196X_1 + 0,031X_2 + 0,591X_3 + 0,724X_4 + 0,223X_5$ .

Bakker, Tims dan Derks (2012:1360-1361), menyatakan bahwa beberapa penelitian telah mengungkapkan bahwa kepribadian positif pada karyawan menunjukkan kinerja pekerjaan yang baik pula. Dimana, karena dampak lingkungan di perusahaan yang positif tersebut memfasilitasi keterlibatan pekerjaan dari hasil kepribadian tersebut. Karenanya pihak manajemen dapat mempengaruhi

pekerjaan dari karyawan dan sumber daya yang dihasilkan. Sangat penting bagi karyawan untuk menunjukkan perilaku proaktif dan mengoptimalkan lingkungan kerja mereka sendiri.

Kinerja lingkungan menurut Paile, Chen, Boiral dan Jin (2013:1-5) didefinisikan sebagai efektivitas perusahaan dalam memenuhi dan melebihi harapan masyarakat terhadap keprihatinan untuk lingkungan alam.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan tersebut maka dapat disimpulkan, apabila ingin ditingkatkan *employee's environmental performance*, maka faktor-faktor *personality* seperti *conscientiousness, agreeableness, neuroticism, openness* dan *extraversion* juga perlu ditingkatkan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, A. d. 2009. *Organizational Behavior Improving Performance in The Work Place*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Ahmad, J. M. 2014. *Impact of Big Five Personality Traits on Job Performance: Organizational Commitment as A Mediator*.
- Bakker, A. B. 2012. *Proactive Personality and Job Performance: The Role of Job Crafting and Work*

Engagement. *Journal of Human Relations*.

- Boiral, O. C. (2014). Environmental Leadership and Consciousness Development: A Case Study Among Canadian SMEs. *Journal Business Ethics*.
- Brandstatter, H. (2011). Personality Aspects of Entrepreneurship: A Look at Five Meta Analyses. *Journal of Personality and Individual Differences*.
- Colquitt, J A., Jeffrey A. LePine & Michael J. Weston, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace 4th Edition*
- Ivancevich, J. M. 2014. *Organizational Behavior & Management*. New York: McGraw-Hill Education.
- Jing Zhang, J. N. (2014). A multilevel analysis of effects of land use policy on land-cover change and local land use decisions. *Journal of Arid Environments*.
- Luthans, F. 2008. *Organizational Behavior Eleventh Edition*. Singapore: McGraw-Hill International Edition.
- Paile, P. Y. (2013). The Impact of Human Resource Management on Environmental Performance: An Employee Level Study. *Journal of Business Ethics*.
- Yang Chen, G. T. (2015). The Influence of Environmental Strategy, Employee's Environmental Involvement , Environmental Product Quality. *Journal of Business EthicLinking Market Orientation and Environmental Performance*.