

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Big five personality traits :

pola karakteristik berpikir, merasa, atau berperilaku yang cenderung konsisten dari waktu ke waktu dan dalam berbagai situasi yang relevan. Lima Besar yaitu Ekstroversi, Keramahan, Kehati-hatian, Neurotisme, dan Keterbukaan terhadap Pengalaman. Penelitian awal tentang kepribadian berusaha mengidentifikasi dan menandai semua kepribadian yang konsisten. "Ketika individu stabil dalam banyak situasi dan stabil dari waktu ke waktu dalam banyak situasi, mereka menjadi sifat kepribadian" (McAdams and Pals, dalam Helena M. Pongoh et., all 2024) menunjukkan bahwa ada ratusan sifat kepribadian yang telah dipelajari selama bertahun-tahun. Big five personality traits merupakan sekumpulan lima dimensi sifat bipolar yang luas yang merupakan model struktur kepribadian yang paling banyak digunakan. Adapun pengertian dari 5 dimensi besar kepribadian tersebut :

Extraversion : Sifat ini mencerminkan tingkat kemampuan bersosialisasi, ketegasan, dan emosi positif seseorang, seseorang dengan tingkat extraversion yang tinggi cenderung mudah bergaul, banyak bicara, energik, dan menikmati kebersamaan dengan orang lain. Mereka cenderung percaya diri, tegas, dan santai dalam situasi sosial, dan sering mencari peluang untuk berinteraksi dengan orang lain Anshika Gover & Amit (2024). Serta menikmati eksplorasi pengalaman dan konsep baru. Mereka juga biasanya lebih fleksibel dan dapat beradaptasi dengan perubahan, serta tertarik pada berbagai minat dan aktivitas.

Agreeableness : Sifat ini mengacu pada kecenderungan

seseorang untuk bersikap kooperatif, empati, dan simpatik seseorang yang memiliki tingkat keramahan yang tinggi cenderung baik hati, perhatian, dan kooperatif dengan orang lain serta menghargai keharmonisan dan hubungan yang positif. Mereka cenderung bekerja dengan baik dengan orang lain, menyelesaikan konflik, dan menjaga hubungan positif.

Conscientiousness : Sifat ini mengacu pada kecenderungan seseorang untuk terorganisir, bertanggung jawab, dan dapat diandalkan seseorang yang memiliki kesadaran tinggi cenderung dapat diandalkan, efisien, dan fokus dalam mencapai tujuan mereka. Mereka cenderung memiliki disiplin diri, gigih, dan terdorong untuk sukses, serta sering kali dianggap berkemampuan tinggi.

Neuroticism : Karakteristik ini mencerminkan tingkat ketidakstabilan emosi, kecemasan, dan emosi negatif seseorang yang memiliki neurotisme tinggi cenderung khawatir, mengalami stres, dan mengalami emosi negatif, serta mungkin mengalami reaksi emosional yang lebih intens terhadap pemicu stres dan kemunduran. Mereka lebih mungkin menderita depresi, kecemasan, dan gangguan emosional lainnya

Openness : Sifat ini mencerminkan kecenderungan seseorang terhadap kreativitas, imajinasi, dan keingintahuan intelektual, seseorang dengan tingkat keterbukaan yang tinggi cenderung berpikiran terbuka, bersedia mempertimbangkan ide dan perspektif baru, serta senang mengeksplorasi pengalaman dan konsep baru. Mereka cenderung lebih fleksibel dan mudah beradaptasi terhadap perubahan, serta tertarik untuk mengejar berbagai kepentingan dan aktivitas. Individu-individu ini bisa jadi kreatif, ingin tahu, dan imajinatif. Selain itu, mereka yang kurang terbuka terhadap pengalaman bisa jadi berpikiran sempit dan biasanya lebih suka memiliki rutinitas dan tidak mencoba

hal-hal baru Campbell, dkk dalam Evangelia Dimitriou, & Michael Galanakis (2022).

Kepribadian merujuk pada kumpulan unik dari sifat, perilaku, dan karakteristik yang mendefinisikan pikiran, perasaan, serta tindakan seorang individu. Sifat-sifat ini dianggap cukup stabil seiring berjalannya waktu dan dalam berbagai situasi, serta dapat memengaruhi cara seseorang berinteraksi dengan dunia di sekitarnya. Terdapat banyak teori tentang kepribadian, tetapi salah satu yang paling diakui adalah model "Lima Besar" (Big Five), yang mengusulkan bahwa kepribadian dapat dijelaskan dalam lima dimensi luas. Kepribadian seorang mempengaruhi cara mereka menyelesaikan masalah yang kompleks. Seorang karyawan akan menjalankan tugasnya dengan baik dalam lingkungan kerja jika ia memiliki sifat kepribadian yang tepat. Keberhasilan menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang ditentukan akan mendukung organisasi mencapai tujuannya. Kepribadian seseorang merupakan kombinasi dari berbagai karakteristik yang membentuk ciri unik bagi individu tersebut (Neema Gupta et al., 2020). Secara keseluruhan, sifat-sifat Big Five memberikan kerangka komprehensif untuk memahami perbedaan individu dalam kepribadian, dan telah dikaitkan dengan berbagai hasil penting baik di konteks pribadi maupun profesional. Dengan mengukur dan memahami sifat-sifat ini, individu dan organisasi dapat memperoleh wawasan berharga mengenai kekuatan dan kelemahan mereka, serta mengambil keputusan yang lebih bijak untuk mengoptimalkan kinerja dan hasil yang dicapai (Anshika Grover et al., dalam Frisca Suciana, dan Anwar Mansyur 2025). Menurut Shinta Dewi Ambarwati Yusuf dalam Frisca Suciana, dan Anwar Mansyur 2025) Kepribadian adalah bagian penting dari karyawan karena kepribadian dapat mencerminkan bagaimana orang berperilaku dalam kehidupan sehari-hari secara umum, dan di dunia kerja khususnya, hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan harus ditanggung dalam kepribadian yang ideal untuk karyawan, sehingga pekerjaan dapat sepenuhnya

diselesaikan.

Feist, J. & Feist dalam Frisca Suciana, dan Anwar Mansyur 2025 menjelaskan bahwa kepribadian Lima Besar adalah model kepribadian yang merupakan impedansi yang efektif dan perilaku penjelasan. Pendekatan ini digunakan dalam psikologi untuk memahami kepribadian manusia berdasarkan sifat -sifat yang ditempatkan di lima bidang kepribadian yang dibentuk oleh analisis faktor. Karakteristik menunjukkan bahwa dalam kasus-kasus mencakup berbagai sifat yang sering memengaruhi respons individu: penjelasan penting tentang kepribadian (Friedman, H. S. & Schusstack, dalam Frisca Suciana, dan Anwar Mansyur (2025). Kepribadian menekankan tidak hanya sikap yang dipengaruhi oleh alam bawah sadar, tetapi juga keunikan dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan masing -masing individu (King, dalam Frisca Suciana, dan Anwar Mansyur 2025). Model kepribadian Lima Besar yang dijelaskan oleh P. T. T. Costa & McCrae dalam Frisca Suciana, dan Anwar Mansyur 2025 adalah lima aspek utama kepribadian manusia:

1. Pengalaman Keterbukaan: Keterbukaan untuk pengalaman baru dan ide -ide kreatif.
2. Kesadaran: Hati Nurani, Disiplin, Tanggung Jawab.
3. Extraversion: Energi, antusiasme, kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain.
4. Agreeableness: Sikap kooperatif, sensitif dan perhatian terhadap orang lain.
5. Neuroticism:: Stabilitas emosional dan kemampuan untuk mengobati stres

2.2. Kinerja Pekerjaan :

Kinerja karyawan adalah bagaimana seorang anggota atau bawahan memenuhi tugas dan peran mereka serta berperilaku di tempat kerja. Kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja, dan agar kinerja ini tercapai, karyawan harus merasa puas dengan pekerjaan mereka (Hartani, 2023). Istilah kinerja berasal dari kata dalam bahasa Inggris *“to perform”* yang dapat diartikan sebagai melakukan, menjalankan, melaksanakan, memenuhi kewajiban, menyempurnakan tanggung jawab, melakukan sesuatu yang diharapkan. Kata Kinerja berasal dari kata *“Performance”* yang diartikan sebagai unjuk kerja atau hasil kerja. Sikap ini dapat mencerminkan pendapat dan harapan mereka mengenai penggunaan teknologi digital. Pembentukan sikap terhadap teknologi digital dibentuk oleh interaksi berbagai faktor.

Kinerja kerja adalah bentuk upaya yang diberikan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Di dalam suatu organisasi, setiap karyawan diharapkan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan handal. Sesuai dengan kontrak kerja, setiap karyawan bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerjanya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan kepada mereka. Mereka harus memiliki rasa tanggung jawab yang kuat dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan baik. Kinerja adalah indikator yang digunakan organisasi untuk mengukur pekerjaan karyawan. Para ahli menafsirkan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan seseorang atau kinerja seseorang yang memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka (Rusmiati & Fitriani, 2021). Sementara itu, kinerja karyawan adalah indikator, menunjukkan bagaimana seorang karyawan yang baik secara eksplisit dan implisit mematuhi standar, tujuan, dan prioritas. Kinerja kerja mencakup aktivitas-aktivitas yang dapat berkontribusi pada efektivitas perusahaan, meskipun aktivitas tersebut berada di luar lingkup tugas spesifik mereka

(Seng dan Arumugam dalam Gde Dananjaya Danika et al., 2023). Kinerja pekerjaan dapat diartikan sebagai performa dan pencapaian yang dihasilkan oleh karyawan setelah menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, yang bergantung pada keterampilan, pengalaman, ketulusan, dan waktu kerja mereka. Kinerja ini meliputi kualitas dan kuantitas total dari hasil kerja yang diperoleh karyawan saat menjalankan tanggung jawab yang ditugaskan oleh organisasi (Umihastanti dan Frianto, 2022).

Kinerja karyawan adalah penentu keberhasilan organisasi, sehingga karyawan yang dapat melakukan tugas sangat penting bagi organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada individu dan kinerja mereka. Karyawan yang puas dan memiliki keberanian untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka menunjukkan kinerja tinggi di tempat kerja. Menurut Ekhsan dalam Ayu Nurafni Octavia et al., 2023 kinerja adalah hasil dari pekerjaan kualitas dan kuantitas, dan dicapai oleh karyawan dalam pelaksanaan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fitrianto (2020) metrik untuk ukuran kinerja adalah sebagai berikut: 1) Kuantitas 2) Kualitas 3) Kedisiplinan 4) Kehadiran 5) Kemampuan untuk bekerja sama. Ciri-ciri kepribadian adalah sifat-sifat yang terobsesi dengan individu tersebut. Karakteristik ini mempengaruhi perilaku individu yang secara langsung mempengaruhi kinerja kerja. Penggunaan teknologi digital telah mengubah pekerjaan tradisional yang telah menyebabkan penciptaan lingkungan kerja digital yang memfasilitasi interaksi antara individu dan bisnis. Teknologi digital mengacu pada sifat-sifat kepribadian. Orang dengan sifat kepribadian yang berbeda sering membentuk pengaturan yang berbeda untuk menggunakan teknologi digital. Akibatnya, mereka berperilaku berbeda. Ini mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kinerja kerja dan mencerminkan kinerja tertib dari perilaku individu dalam kontribusi terhadap tujuan organisasi. Ini menjadi semakin penting dalam pekerjaan digital karena kurangnya kewajiban tenaga kerja jarak jauh dan

kurangnya pengawasan langsung. Kinerja pekerjaan dapat didekati dari dua perspektif termasuk kinerja. Indikator-Indikator Kinerja penting bagi perusahaan untuk menilai kinerja dari para karyawan dengan tujuan mengetahui mutu kerja mereka. Dalam menilai kinerja karyawan, ada beberapa metrik penting yang harus dipertimbangkan. Menurut Bernardin dan Russel dalam Budiasa (2021), ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan.

1. Yang pertama adalah kualitas (mutu), yang diukur dengan melihat kualitas (mutu) dari hasil kerja yang dibuat melalui proses tertentu. Kepatuhan terhadap prosedur, disiplin, dan komitmen adalah kualitas. Tingkat di mana hasil yang diharapkan dicapai secara optimal dengan menyesuaikan dengan standar penampilan aktivitas dan memenuhi tujuan kegiatan. Kualitas pekerjaan ini diukur dari perspektif karyawan tentang hasil kerja dan kesempurnaan tugas yang sesuai dengan keahlian dan kapasitas karyawan.

2. Kuantitas (jumlah)

Diwujudkan melalui kuantitas (jumlah) dari kegiatan yang dihasilkan seseorang. Kuantitas adalah istilah yang mengacu pada jumlah yang dihasilkan dan dapat diwakili sebagai jumlah unit atau siklus aktivitas yang telah diselesaikan. Kuantitas dihitung berdasarkan pendapat karyawan tentang jumlah pekerjaan yang mereka terima dan hasil yang mereka hasilkan.

3. Ketepatan Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk kegiatan pekerjaan lainnya.

4. Efektivitas

Maksimalisasi penggunaan sumber daya perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

5. Pengawasan

Setiap tugas dilakukan sendiri tanpa meminta bantuan atau arahan dari atasannya.

6. Hubungan Antar Karyawan

Merupakan tingkat yang menunjukkan bahwa karyawan percaya diri, bersemangat, dan bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja mereka.

2.3 Attitude Towards Digital Work

Attitude Towards Digital Work merupakan sikap individu terhadap penggunaan teknologi digital dalam konteks pekerjaan, yang mencakup persepsi, perasaan, dan kecenderungan perilaku terhadap berbagai aspek kerja digital seperti remote working, penggunaan perangkat lunak kolaboratif, dan komunikasi virtual. Sikap ini memainkan peran penting dalam menentukan sejauh mana individu dapat beradaptasi dan berkinerja secara efektif dalam lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah membawa perubahan besar dalam dunia kerja, khususnya dengan meningkatnya penggunaan sistem kerja berbasis digital seperti *remote working*, dan kolaborasi daring. Perubahan ini mendorong munculnya konsep *Attitude Towards Digital Work*, yaitu sikap individu terhadap pekerjaan digital yang mencakup komponen kognitif (pengetahuan dan kepercayaan terhadap teknologi), afektif (perasaan senang atau tidak terhadap penggunaan teknologi dalam bekerja), serta konatif (kesiapan untuk bertindak atau menerima kerja digital secara sukarela). Sikap ini berperan penting dalam menentukan bagaimana individu merespons perubahan teknologi dalam lingkungan

kerja serta sejauh mana mereka mampu menyesuaikan diri dengan sistem kerja digital.

Attitude toward Digital Work dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara kepribadian dan kinerja karyawan sebagai variabel moderasi. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Desaili et al. (2023) menemukan bahwa jika seseorang memiliki sikap yang positif terhadap kerja digital, itu dapat meningkatkan dampak positif dari sifat-sifat kepribadian Big Five terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, jika seseorang memiliki sikap yang negatif, itu dapat menghambat perilaku produktif yang berasal dari kepribadian tertentu. Ini menunjukkan bahwa keyakinan seseorang terhadap kerja digital tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga bagaimana kepribadian mereka terefleksi dalam perilaku kerja sehari-hari mereka. Studi yang dilakukan oleh Mambo (2023) menemukan bahwa sikap dan perilaku seseorang terhadap teknologi sangat memengaruhi kinerja kerja. Karyawan yang memiliki sikap teknologi yang positif cenderung melakukan pekerjaan dengan lebih baik daripada karyawan yang memiliki sikap negatif. Temuan ini memperkuat argumen bahwa sikap terhadap digitalisasi kerja merupakan faktor penting yang memediasi efektivitas adaptasi individu dalam konteks kerja modern yang berbasis teknologi, sedangkan penelitian yang dilakukan Duan dan Deng (2023) menemukan bahwa Attitude Towards Digital Work berinteraksi secara signifikan dengan dimensi kepribadian conscientiousness dalam memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja digital. Individu yang teliti dan bertanggung jawab tidak selalu menunjukkan performa tinggi jika mereka memiliki sikap negatif terhadap teknologi digital. Sikap negatif ini dapat menurunkan motivasi dan meningkatkan resistensi terhadap penggunaan alat digital, sehingga potensi positif dari conscientiousness tidak terwujud sepenuhnya. Sebaliknya, jika sikap terhadap kerja digital positif, pengaruh kepribadian terhadap kinerja cenderung lebih kuat dan stabil.

Dalam konteks industri digital kreatif, Attitude Towards Digital Work menjadi variabel yang sangat krusial karena pekerjaan dalam sektor ini banyak mengandalkan kreativitas yang terintegrasi dengan teknologi, fleksibilitas waktu dan tempat kerja, serta komunikasi daring. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya memperhatikan kompetensi teknis dan kepribadian karyawan, tetapi juga membentuk sikap positif terhadap kerja digital melalui pelatihan, peningkatan literasi digital, serta penyediaan infrastruktur kerja yang mendukung kenyamanan dan produktivitas.

2.4 Penelitian Terdahulu :

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Judul penelitian & Nama Peneliti	Metodologi	Hasil penelitian
1	<i>Big Five Personality Traits and Employee Performance: Evidence from Mediation and Moderato Analysis</i>	Penelitian ini menerapkan metode <i>Partial Least Square Structural Equation Modeling</i> (PLS-SEM) guna menganalisis hubungan antar variabel, Data kuantitatif untuk perangkat lunak dianalisis menggunakan SmartPLS versi 4.	Hasil penelitian yang disajikan mengungkapkan bahwa sifat kepribadian <i>Big Five</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, meskipun tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

		0.9.9.	
2	<i>THE EFFECTS OF BIG FIVE PERSONALITY TRAITS ON EMPLOYEE JOB PERFORMANCE AMONG UNIVERSITY LECTURERS IN PESHAWAR CITY-</i> Maryam Babar, Muhammad Tahir Business Administration Department, Iqra National University, dkk.	metodologi yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk pengumpulan data. Penelitian mengadopsi desain penelitian potong lintang, di mana data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarikan kepada staf pengajar di beberapa universitas yang terpilih di kota Peshawar, termasuk <i>Universitas Qurtba, Cecos, Sarhad, dan Iqra National University</i>. Populasi target dalam penelitian ini adalah staf pengajar universitas, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh lima faktor kepribadian (Lima Besar) pada kinerja pekerjaan guru universitas di Peshawar. Hasil utama menunjukkan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman (keterbukaan terhadap pengalaman), disiplin (hati nurani), dan toleransi memiliki efek positif dan penting pada kinerja pekerjaan, dan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pekerjaan dengan memiliki efek yang paling kuat pada tiga.

		sampling <i>convenience</i> .	
3	<i>Job Performance in Digital Work: Do personality Traits Matter</i> – Shophia Xiaoxia Duan & Hepu Deng	Metodologi yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif berbasis penelitian untuk memeriksa efek sifat kepribadian pada kinerja pekerjaan dalam pekerjaan digital. Studi ini memvalidasi model dalam pengukuran sesuai dengan paradigma <i>Creswell</i> dan <i>Creswell</i> . Ini melibatkan merumuskan konstruksi teoritis sebelum menguji dan menyelesaikan model. Massa struktur teoritis berasal dari tinjauan literatur komprehensif dari	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ciri-ciri kepribadian, termasuk keramahan, ketelitian, dan ekstroversi, secara signifikan memengaruhi kinerja pekerjaan dalam konteks pekerjaan digital. temuan menyatakan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan digital dapat secara negatif memoderasi pengaruh keramahan terhadap keseimbangan kehidupan kerja, serta dampak ketelitian terhadap

		pekerjaan digital dan kemudian diuji untuk memastikan validitas konten. Konstruksi dievaluasi dan diselesaikan menggunakan analisis faktor konfirmatori (CFA). Ini melibatkan proses termasuk spesifikasi model, model yang dimodifikasi untuk mengembangkan elemen pameran terbaik, dan model estimasi untuk menguji dukungan data untuk model ini.	kinerja pekerjaan.
4	<i>Relationship Among Big Five Personality Traits, Job Performance & job satisfaction: A Case Of School Teachers In Sri Lanka-Dr.WS Chandrasekara</i>	Metode yang digunakan adalah wawancara tatap muka diterapkan untuk pengumpulan data, sementara analisis dilakukan dengan	Penelitian ini mengungkapkan bahwa semua aspek kepribadian memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja kerja, di mana sifat

		memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 20. 0. Dalam penelitian ini, sejumlah faktor latar belakang seperti jenis kelamin, status pernikahan, usia, dan lama masa kerja guru dipertimbangkan dalam proses pemilihan sampel.	<i>Agreeableness</i> (kerjasama) menunjukkan pengaruh yang paling kuat
--	--	---	--

2.5. Hipotesis Penelitian

Dalam dunia pekerjaan digital, keramahan membantu memperlancar kolaborasi, komunikasi, dan pertukaran pengetahuan antar sesama rekan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Maryam Babar et al. (2020) menyatakan bahwa *agreeableness* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja staf pengajar di perguruan tinggi swasta di Peshawar. Sophia Xiaoxia Duana and Hepu Deng (2023) menunjukan Keramahan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pekerjaan dalam pekerjaan digital. Temuan ini memperluas hubungan yang signifikan antara keramahan dan kinerja pekerjaan dari pekerjaan tradisional Karyawan yang memiliki sifat ini cenderung mampu bekerja sama baik secara individu maupun dalam tim, saling mendukung, serta membangun rasa percaya dan simpati terhadap rekan kerja dan

penumpang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Md. Ershad Ali Rahman dan Noor Muhammad (2023) menunjukkan bahwa Kinerja kerja berkorelasi positif dengan keramahan. Hasil yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara pekerjaan dan keakraban. Individu-individu yang ramah cenderung lebih terlibat dalam interaksi sosial yang konstruktif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Nafisyah Novalia et., all (2025) menunjukkan bahwa *agreeableness* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di departemen operasional PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Nasional Syamsudin Noor Banjarmasin. Selain itu, keramahan dapat membantu individu mengatasi tantangan yang muncul dari penggunaan teknologi digital, seperti keterasingan dan kesepian, sehingga mendukung kinerja yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Ini menuju kepada hipotesis:

H1: *Agreeableness* berpengaruh positif terhadap kinerja pekerjaan.

Keterbukaan memengaruhi kinerja pekerjaan. Hal ini memberikan dampak yang positif terhadap keinginan individu untuk memanfaatkan kerja sama teknologi. Penelitian yang dilakukan oleh Harikara, S dan Dassanayake (2024) menunjukkan bahwa keterbukaan diidentifikasi sebagai faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja pekerjaan agen asuransi jiwa. Karyawan yang memiliki sifat ini cenderung mampu bekerja sama baik secara individu maupun dalam tim, saling mendukung, serta membangun rasa percaya dan simpati terhadap rekan kerja dan penumpang. Penelitian yang dilakukan oleh Simanullang (2021) menunjukkan bahwa dimensi kepribadian yang disebut *openness* berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara. Dalam Penelitian Achmad Bintang Herida Kasuma (2024) menunjukkan bahwa hasil analisis regresi linier berganda secara signifikan mengenai hubungan antara *openness* dan kinerja kerja. Dengan memanfaatkan teknologi

digital, individu yang memiliki pemikiran terbuka biasanya menunjukkan sikap yang lebih positif dalam proses pembelajaran. Hal ini memungkinkan mereka untuk menjadi lebih produktif. Hal ini mengarah ke hipotesis berikut:

H2: *Openness* berpengaruh positif terhadap kinerja pekerjaan.

Neuroticism mempengaruhi kinerja pekerjaan secara negatif. Individu dengan *neuroticism* memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan digital. Dalam Penelitian Maryam Babar et.,all (2020) memiliki hasil penelitian ($\beta =$, $P < .05$) mengungkapkan bahwa *neuroticism* memiliki efek negatif dan tidak signifikan pada kinerja kerja. Mereka cenderung tidak stabil secara emosional dalam menghadapi teknologi digital, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja mereka di tempat kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Simanullang (2021) yang menunjukkan bahwa dimensi kepribadian *neurocitism* memiliki pengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara. Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Bintang Herida Kasuma (2024) mengungkap bahwa *neurotisme* tidak berdampak signifikan terhadap kinerja pekerjaan sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Apostolov et al. (2022) tidak menemukan hubungan signifikan antara *Neurotisme* dan kinerja kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Md. Ershad Ali Rahman dan Noor Muhammad (2023) kinerja pekerjaan berkorelasi negatif dengan *neurotisme*. Hasil yang disajikan dalam Tabel-2 menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kinerja pekerjaan dengan *neurotisme*. *Neurotisisme* mengacu pada kecenderungan untuk mengalami perasaan negatif. Mereka yang mendapat skor tinggi pada *neurotisisme* mungkin mengalami satu perasaan negatif tertentu seperti kecemasan, kemarahan, atau depresi, tetapi cenderung mengalami beberapa emosi ini. Salahudin et al. (2023) menyatakan bahwa individu dengan tingkat kecemasan tinggi cenderung memiliki kehati-hatian dan keinginan kuat untuk menghindari

kesalahan, sehingga memicu upaya ekstra dalam menyelesaikan pekerjaan secara teliti. Dalam penelitian yang dilakukan Evans et al. (2022) menyatakan bahwa dalam beberapa kasus, neuroticism dapat mendorong individu untuk lebih berhati-hati dan mengantisipasi kesalahan dalam lingkungan kerja yang tidak terstruktur secara fisik, seperti WFH. Pembahasan mengarah pada hipotesis berikut:

H3: *Neuroticism* berdampak negatif pada kinerja pekerjaan.

Ketekunan berdampak positif terhadap kinerja pekerjaan. Pencapaian individu dipengaruhi oleh ketekunan dan kegigihan. Penelitian yang dilakukan oleh Arianto et al., (2021) menunjukkan bahwa *Conscientiousness* merupakan dimensi dengan pengaruh positif signifikan tertinggi. Hal ini dikarenakan ketekunan sesuai dengan sifat yang dibutuhkan dalam pekerjaan digital, yaitu memiliki keteraturan yang baik, disiplin, dan termotivasi. Dalam penelitian Harikara, dan Dassanayake (2024) menunjukan Nilai *R-Squared* (R^2) mempunyai arti bahwa *Conscientiousness* memiliki dampak tertinggi dibandingkan dengan dimensi lain. Ini menunjukkan bahwa *Conscientiousness* adalah faktor penting lain yang memengaruhi kinerja pekerjaan karyawan. Faktor *Conscientiousness* adalah faktor yang melukiskan perilaku dalam mencapai tujuan dan kemampuan untuk mengontrol dorongan yang penting dalam interaksi sosial. *Conscientiousness* membawa peningkatan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo, (2022) yang juga menunjukkan pengaruh signifikan dimensi *conscientiousness* terhadap kinerja karyawan. Individu dengan tingkat ketekunan tinggi cenderung lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Ini membahas kepada hipotesis berikut:

H4: *Conscientiousness* berpengaruh positif terhadap kinerja pekerjaan.

Ekstroversi mempunyai hubungan secara negatif dengan kinerja pekerjaan. Individu yang memiliki tingkat ekstroversi yang tinggi lebih cenderung menyenangi lingkungan yang penuh dengan stimulus, interaksi sosial, dan dukungan lingkungan. Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Bintang Herida Kasuma (2024) menunjukkan bahwa Ekstroversi tidak menunjukkan efek yang signifikan secara statistik pada kinerja kerja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai p 0,063 atau 0,08. Ekstroversi biasanya mencakup properti seperti keramahan, kekuatan, keramahtamahan, dan properti lainnya, tetapi mencerminkan kerja sama dan empati. Harikara, S. dan Dassanayake, (2024) Ekstroversi memiliki tingkat dukungan yang rendah atau negatif terhadap kinerja agen asuransi. Tindakan dan aktivitas mereka cenderung tidak mengadopsi pekerjaan digital. Dalam Penelitian yang dilakukan oleh Nafisyah Novalia et., all (2025) juga menunjukkan bahwa dimensi extraversion tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di departemen operasional PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Nasional Syamsudin Noor Banjarmasin. Penelitian dari Duan dan Deng (2023), yang menunjukkan bahwa individu dengan tingkat extraversion tinggi mampu memanfaatkan komunikasi daring secara efektif untuk membangun relasi dan kolaborasi kerja dalam konteks digital. Sifat pekerjaan digital berarti bahwa kurangnya komunikasi tatap muka dan interaksi. Dengan demikian, kinerja pekerjaan dapat terganggu. Pembahasan ini mencakup hipotesis-hipotesis berikut:

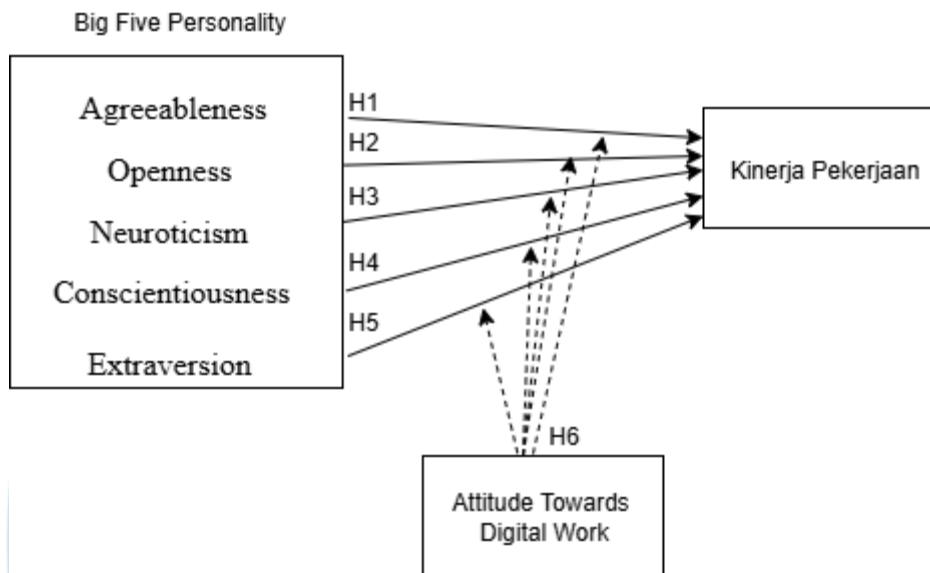
H5: Ekstroversi berpengaruh negatif terhadap kinerja pekerjaan

1. Pekerjaan digital menciptakan lingkungan kerja yang baru, di mana individu diberi fleksibilitas untuk menentukan di mana, bagaimana, dan kapan pekerjaan mereka dilakukan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sophia Xiaoxia Duana and Hepu Deng (2023) menunjukan hanya *Conscientiousness* yang terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap hubungan antara Attitude towards digital Work dan Job Performance, dan

pengaruhnya bersifat negatif. Dimensi kepribadian lainnya (*Agreeableness*, *Openness*, *Neuroticism*, dan *Ekstroversi*) tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam memediasi hubungan antara *Attitude towards digital Work* dan Kinerja Pekerjaan. Lingkungan yang seperti itu dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan. Individu dengan ciri kepribadian yang berbeda sering menunjukkan sikap yang berbeda terhadap penggunaan teknologi digital. Dalam penelitian yang dilakukan oleh David Desaili et al., (2023) menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari sikap terhadap pekerjaan digital terhadap kinerja karyawan adalah signifikan, di sisi lain, pengaruh interaksi antara sikap terhadap pekerjaan digital dan ciri-ciri kepribadian Lima Besar juga signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa sikap terhadap pekerjaan digital berfungsi sebagai moderator yang memperkuat pengaruh ciri-ciri kepribadian Lima Besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menghasilkan beragam pekerjaan. Pembahasan pada hipotesis berikut:

H6: Sikap individu terhadap pekerjaan digital memoderasi pengaruh ciri-ciri kepribadian terhadap kinerja pekerjaan

2.6. Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana karakteristik kepribadian seseorang dapat memengaruhi kinerja dalam lingkungan kerja digital. Teori kepribadian Lima Besar digunakan untuk menjelaskan lima dimensi utama yaitu *agreeableness*, *openness*, *neuroticism*, *conscientiousness*, dan *extraversion*, yang diasumsikan memberikan pengaruh langsung terhadap performa kerja karyawan. Individu yang kooperatif (*agreeable*) dan terbuka terhadap hal baru (*open*) cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, karena mereka lebih mudah menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan teknologi. Sebaliknya, mereka yang memiliki tingkat *neuroticism* tinggi cenderung kurang stabil secara emosional dan lebih sulit beradaptasi. Sifat *conscientiousness* diprediksi berkontribusi positif karena berkaitan dengan kedisiplinan dan tanggung jawab. Namun, *extraversion* justru bisa berdampak negatif dalam konteks kerja digital yang minim interaksi sosial langsung.

Penelitian ini juga mempertimbangkan *attitude towards digital work* sebagai variabel moderasi, yang dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh

kepribadian terhadap kinerja. Individu dengan sikap positif terhadap kerja digital lebih mampu mengoptimalkan potensi kepribadian mereka, sementara sikap negatif dapat menjadi penghalang. Dengan memahami interaksi antara kepribadian dan sikap terhadap teknologi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dalam era digital saat ini.

