

## Personaliti Big Five Dengan Prestasi Kerja Pengurusan Sumber Manusia

Fadillah Ismail<sup>1\*</sup>, Adibah Abdul Kadir<sup>2</sup>

<sup>1,3</sup>Fakulti Pengurusan Teknologi dan Perniagaan, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, MALAYSIA

\*Corresponding Author Designation

DOI: <https://doi.org/10.30880/hsp.2021.01.01.004>

Received 25 December 2020; Accepted 15 March 2021; Available online 20 July 2021

**Abstrak:** Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti hubungan antara personaliti dengan prestasi kerja. Responden kajian adalah seramai 94 orang pekerja di bahagian pengurusan sumber manusia dari 17 buah organisasi di kawasan perindustrian Senai. Kajian personaliti ini diukur berdasarkan lima domain personaliti iaitu Extraversion, Neuroticism, Agreeableness, Conscientiousness, dan Openness to Experience dengan menggunakan Perisian Statistical Package for Social Science Version 12 (SPSS) menerusi analisis statistik deskriptif dan statistik inferensi. Hasil kajian ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan dan positif di antara personaliti dengan prestasi kerja pekerja. Dalam kajian ini, domain personaliti Conscientiousness merupakan personaliti yang paling utama dimiliki oleh pekerja dibahagian sumber manusia.

**Kata Kunci:** Personaliti, Prestasi Kerja, Pengurusan Sumber Manusia

### 1. Pengenalan

Tidak dapat dinafikan, persekitaran kerja masa kini sentiasa berdepan dengan perubahan yang drastik. Justeru prestasi kerja merupakan satu elemen yang sangat kritikal dalam mengukur hasil dan reputasi sesebuah organisasi [4][27]. Bagi memastikan organisasi sentiasa ke hadapan, aset utama perlu di beri perhatian. Pekerja dituntut untuk memperkasakan kemahiran dan meningkatkan pengetahuan baru dengan konsisten untuk terus berdaya saing [26]. Selain pengetahuan dan kemahiran, personaliti seseorang pekerja juga dilihat sebagai satu komponen signifikan dalam menentukan kejayaan sesuatu matlamat yang diusahakan. Menurut [3] masalah berkaitan sifat atau personaliti seseorang pekerja yang dihadapi oleh organisasi semakin meningkat sehingga mendatangkan kesan negatif secara langsung kepada produktiviti dan prestasi organisasi. Pernyataan ini juga disokong oleh [39], yang menyatakan bahawa sejak belakangan ini kebanyakan organisasi maju berdepan dengan dilema personaliti individu yang memberi kesan ke atas prestasi kerja.

Menurut [5], punca kegagalan dan ketegangan organisasi dalam mencapai prestasi yang disasarkan adalah terkait dengan keperibadian pekerjanya. Ini kerana setiap individu mempunyai keperibadian yang unik yang membezakan antara satu sama lain atas setiap respon dan tingkah laku seseorang itu [2]. [39] menyatakan keperibadian mempengaruhi pekerja secara berbeza dari segi

---

\*Corresponding author: [fadillah@uthm.edu.my](mailto:fadillah@uthm.edu.my)

konteks kerja. Ini jelas menunjukkan bahawa sifat keperibadian seseorang individu dapat menentukan jenis pekerjaan atau deskripsi kerja yang bersesuaian dengannya. Kemungkinan kepadanan kerja dengan ciri yang dimiliki oleh seseorang individu dapat menyantuni permasalahan prestasi yang dihadapi oleh kebanyakan organisasi.

Impak keperibadian terhadap prestasi pekerja merupakan masalah yang kritikal dan memerlukan perhatian serius untuk diselidiki. Tidak dapat dinafikan terdapat beberapa kajian terdahulu telah dijalankan dalam meneliti hubungan di antara personaliti dan prestasi kerja. Walaupun beberapa kajian telah dijalankan, namun terdapat pelbagai hasil dapatan kajian dalam menentukan sama ada personaliti merupakan faktor penentu kepada prestasi kerja [41]. [37] menjelaskan bahawa keserasian personaliti menentukan prestasi seseorang individu dalam melaksanakan sesuatu kerja dan jenis pekerjaan yang dilakukan. Hal ini demikian kerana keperibadian yang dimiliki oleh seseorang individu sebenarnya membantu ia bertindak balas, melihat, memikirkan, serta merangsang tingkah laku individu terhadap persekitaran [35].

Ciri keperibadian pekerja menjadi fenomena yang mencabar kepada majikan kerana masalah terhadap keperibadian mereka akan membawa hasil yang negatif kepada organisasi seperti meningkatkan ketidakhadiran, produktiviti yang rendah, timbul masalah salah laku seperti penyalahgunaan dadah, alkoholisme, darah tinggi dan banyak lagi [39]. Justeru, setiap majikan perlu tahu bahawa sifat keperibadian pekerja tidak boleh diabaikan dan perlu di ambil serius dalam organisasi bagi memastikan kejayaan dan pencapaian prestasi yang lebih baik.

Secara khususnya, kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengkaji hubungan di antara personaliti pekerja dengan prestasi kerja mereka. Justeru, objektif kajian ini adalah untuk;

1. Mengenalpasti tahap personaliti dan prestasi kerja pekerja.
2. Mengkaji hubungan antara domain personaliti dengan prestasi kerja.

Kajian ini hanya menggambarkan keadaan secara keseluruhan di kawasan perindustrian Senai yang diwakili oleh beberapa organisasi yang terpilih. Seramai 94 orang responden dalam kalangan pekerja di Bahagian Sumber Manusia telah terlibat dalam kajian ini. Tahap kejujuran responden dalam memberikan kerjasama terhadap kajian yang dijalankan secara langsung mempengaruhi kesahihan dapatan kajian ini. Kajian ini melihat implikasi personaliti yang berbeza ke atas prestasi kerja pekerja tersebut. Pemboleh ubah bebas adalah personaliti. Domain-domain personaliti yang dipilih merangkumi Extraversion, Neuroticism, Agreeableness, Conscientiousness, dan Openness to Experience. Manakala, pemboleh ubah terikat ialah prestasi kerja.

## **2. Kajian Literature**

### **2.1 Ciri Personaliti**

Terdapat banyak kajian lepas yang telah dijalankan bagi mengenal pasti pentingnya sifat personaliti dan menemui kelebihan serta kekurangannya. Namun, sukar untuk memahami dinamika sifat personaliti seseorang serta tidak boleh dipandang enteng oleh pengkaji. Terdapat banyak kajian lepas yang telah dijalankan untuk mengkaji hubungan antara personaliti pekerja dengan prestasi pekerja. Personaliti pekerja adalah faktor yang sangat penting untuk memperoleh kejayaan dalam kerjayanya dan memimpin tahap prestasi kerja yang tinggi di semua jabatan setiap organisasi. Personaliti pekerja yang sesuai selalu membantunya untuk mencapai matlamat organisasi. Berdasarkan kajian yang telah dijalankan oleh [20] untuk menentukan kesan personaliti big five terhadap prestasi pengurus di tempat kerja terutama di Sektor FMCG terhadap 400 pengurus di mana hasil kajian menunjukkan bahawa sifat keperibadian pengurus mempengaruhi prestasi kerja mereka di organisasi.

Dapatan tersebut turut selari dengan kajian yang dijalankan oleh [22], di mana kajian ini mengkaji pengaruh sifat personaliti (Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Neuroticism, Openness)

terhadap prestasi kerja dalam industri farmasi di Thailand ke atas 340 responden. Kajian terhadap yang dilakukan mengenai personaliti big five dan penglibatan pekerja di syarikat Farmasi Thailand. Kajian itu juga mendapati bahawa pekerja yang mempunyai sifat extraversion tinggi sentiasa mencari peluang yang lebih baik untuk kerjaya mereka dan juga mendapat pengiktirafan. Sekiranya mereka dapat mengembangkan diri dalam syarikat mereka sekarang, mereka akan setia dan komited dengan syarikat mereka. Tambahan lagi, terdapat hubungan yang signifikan antara prestasi pekerja dan sifat personaliti pekerja dalam organisasi [1]. Apabila organisasi merekrut dan memilih pekerja untuk organisasi tersebut, pengurusan sumber manusia dapat menilai sifat personaliti seseorang [19].

Jelas, walaupun sifat personaliti diasas sama ada untuk pengembangan organisasi atau dalam membuat proses keputusan, ia juga dapat diterapkan dalam pelbagai tahap analisis [12] Ciri-ciri personaliti adalah ciri yang kekal dan unik yang boleh berubah dalam situasi yang berbeza. Sifat personaliti mengandungi sistem psikologi yang membentuk pemikiran, tingkah laku, dan emosi yang berbeza. Secara umum, sifat personaliti merujuk kepada ciri-ciri yang meramalkan tingkah laku seseorang. Para cendekiawan mengenal pasti ciri personaliti yang paling biasa digunakan adalah extraversion, neuroticism, agreeableness, conscientiousness, dan openness to experience.

### 2.1.1 Extraversion

Kajian lepas mengkaji hubungan antara extraversion dengan prestasi kerja dan komitmen organisasi [51]. Pekerja yang berkekuatan tinggi adalah bersikap tegas, banyak bercakap, bergaul dan bertenaga [18] Ciri-ciri individu ini memahami pengalaman yang mereka terima untuk membantu mereka menilai pekerjaan dengan mewujudkan bias kognitif. Pekerja extraversion boleh membina lebih banyak rangkaian sosial daripada yang introvert kerana mereka lebih aktif secara sosial [49]. Diharapkan individu yang berkecimpung tinggi dapat membina rangkaian sosial yang lebih tinggi kepada syarikat lain. Sifat keperibadian ini dapat memperoleh lebih banyak alternatif dari segi kekosongan pekerjaan berbanding dengan orang introvert [50] di mana ia menyebabkan mereka mencari pekerjaan atau syarikat lain setelah mereka merasakannya akan menjadi pilihan yang lebih baik untuk mereka.

Satu kajian empirikal mendapati bahawa individu yang bersikap extraversion lebih bercita-cita tinggi untuk meneruskan aktiviti rangkaian yang lebih tinggi. Pekerja yang mempunyai sifat extraversion tinggi sentiasa mencari peluang yang lebih baik untuk kerjaya mereka dan juga mendapat pengiktirafan. Sekiranya mereka dapat mengembangkan diri dalam syarikat mereka sekarang, mereka akan setia dan komited dengan syarikat mereka [22]. Sebaliknya, jika mereka merasakan peluang dari syarikat lain membuat kerjaya mereka untuk memiliki masa depan yang lebih baik, mereka akan bersetuju untuk mencari syarikat lain.

### 2.1.2 Agreeableness

Pekerja yang bersikap agreeableness cenderung bersikap belas kasihan kepada rakan sebaya mereka [43] Individu yang ramah memperhatikan kualiti hubungan mereka dengan orang lain melalui mengutamakan kepercayaan dan kerjasama. Pekerja seperti ini mempunyai kecenderungan kuat untuk menjadi lebih bekerjasama, patuh dan altruistik [6]. Pekerja yang berpuas hati cenderung setia dan berupaya mencapai tujuan yang diinginkan setelah mereka mendapat kepercayaan terhadap syarikat mereka. Lebih-lebih lagi, ciri-ciri individu ini berkorelasi dengan kepuasan kerja yang tinggi, prestasi pasukan yang baik, dan juga prestasi kerja yang tinggi [17] Kajian oleh [32] telah mendapati bahawa terdapat hubungan antara yang bersikap agreeableness dan komitmen organisasi.

Begitu juga, kajian oleh [11] telah menyatakan bahawa terdapat hubungan positif antara yang bersikap agreeableness dan komitmen afektif. Antara aspek skor tinggi ciri-ciri ini adalah berbudi

bahasa, pemaaf secara semula jadi, dan fleksibel ketika berhadapan dengan orang. Orang-orang ini pandai mempertahankan pekerjaan yang ada, namun tidak dapat bertanggung jawab untuk melakukan atau memulakan program perubahan [43] Jenis pekerja ini mengharapkan syarikat memperlakukan mereka sama seperti apa yang telah mereka berikan kepada syarikat mereka, di mana ia membawa kepada sokongan dan faedah yang konsisten dari syarikat mereka di mana agak sukar apabila terdapat perubahan dalam syarikat tersebut.

### 2.1.3 Conscientiousness

Conscientiousness dikenali sebagai prestasi paling stabil [42] Sifat personaliti ini cenderung berusaha untuk mencapai prestasi dan kecekapan serta memperlihatkan disiplin diri kepada diri mereka sendiri. [36] mengkaji bahawa pekerja yang mempunyai conscientiousness tinggi cenderung untuk berkomitmen kepada organisasi mereka kerana mereka berminat untuk mengembangkan hubungan jangka panjang dengan syarikat mereka. Pekerja yang berhati-hati boleh dipercayai dan lebih gigih kerana usaha mereka untuk bekerja, dan mereka mendorong diri mereka untuk memberikan prestasi yang lebih baik kepada syarikat mereka [44].

Kajian oleh [48] telah mendapati bahawa conscientiousness secara signifikan berkaitan dengan kecenderungan penglibatan pekerjaan secara umum. Lazimnya, pekerja yang berhati-hati cenderung melibatkan diri dan terlibat dengan syarikat mereka di mana mereka berkomitmen untuk berkomitmen terhadap organisasi dengan berkesan [17] Begitu juga, para sarjana terdahulu juga mendapati bahawa terdapat hubungan positif antara conscientiousness dan prestasi pekerja [42]. Di antara pelbagai ciri orang yang berhati-hati seperti rajin, ketekunan, dan berorientasikan pencapaian [46]. Oleh itu, kebanyakan pekerja yang berhati-hati cenderung lebih setia dan mengikuti inisiatif perubahan di syarikat mereka.

### 2.1.4 Neuroticisme

Menurut kajian mengenai personaliti oleh [13] yang serupa dengan sifat extraversion, neuroticisme adalah salah satu sifat yang signifikan antara sifat lain dalam psikologi personaliti. Sifat-sifat ini cenderung mengalami emosi negatif seperti keyakinan rendah, cemas, terlalu risau, pesimisme, dan murung. Oleh kerana tingkah laku dan sikap negatif mereka di bidang pekerjaan, ia dikenal pasti sebagai sumber utama perasaan negatif dalam kajian [25] yang lalu. [13] mengungkapkan bahawa orang yang mempunyai neuroticisme tinggi cenderung untuk berasa gelisah, cemas dan secara semula jadi berkecil hati. Orang-orang neurotik sering mengisi diri sebagai penghibur kumpulan yang lemah, cenderung subversif dan melihat keperluan perubahan dengan pandangan negatif [16]. Mengenai hasil kerja, neuroticisme telah dikenal pasti dengan jalan kerjaya, prestasi kerja dan inspirasi.

Secara dasarnya, mereka yang bersikap neuroticisme disebabkan oleh kepuasan kerja yang rendah [24] Ciri-ciri personaliti ini mungkin merasa cemas untuk menghadapi persekitaran baru yang mendorong mereka mendapatkan pengalaman kerja yang sukar ketika keadaan negatif terjadi dalam pekerjaan mereka sekarang [10]. Di samping itu, sifat-sifat ini mungkin mengubah persekitaran mereka untuk mencari keselamatan. [14] membuktikan bahawa orang neurotik cenderung tidak menyukai situasi sukar yang memerlukan komitmen jangka panjang, kepercayaan, kemahiran inisiatif, kemahiran sosial. Boleh dikatakan bahawa pekerja neurotik tinggi mungkin dianggap sebagai pekerja yang berkomited rendah dan keberatan untuk mengambil bahagian dalam program perubahan.

### 2.1.5 Openness to experience

Pengalaman [23] menganggap bahawa pekerja yang menunjukkan sifat keterbukaan (openness to experience) mempengaruhi pelbagai prestasi pasukan mereka. Orang-orang seperti ini mempunyai autonomi dan cenderung untuk menyesuaikan diri, inovatif dan sokongan untuk berubah kerana mereka mungkin senang dengan pengalaman baru [13] Mereka cenderung membina hubungan yang baik secara interpersonal dengan rakan sebaya dan secara aktif melibatkan diri dalam proses membuat keputusan [30] Walaupun begitu, pekerja yang terbuka tidak berkomitmen untuk syarikat mereka sekarang kerana semangat mereka untuk pengalaman baru. [34] mendapati bahawa keterbukaan pekerja hanya menumpukan perhatian kepada penghargaan dari organisasi baru mereka tanpa memikirkan semula akibatnya ketika mereka meninggalkan syarikat yang ada. Literatur sebelumnya telah membuktikan bahawa sikap openness to experience secara signifikan berkaitan dengan perolehan, dorongan kerja dan penemuan kerjaya [40] Mereka lebih suka mencetuskan cabaran di tempat kerja mereka. Personaliti keterbukaan memerlukan kepemimpinan partisipatif dan pengurusan konflik yang berkaitan. Walaupun mereka bagus dalam prestasi kerja dan teruja dengan persekitaran dan autonomi baru [13], namun mereka cenderung berkomitmen terhadap inisiatif perubahan pada pekerjaan mereka sekarang.

## 3. Metodologi Kajian

Reka bentuk kajian ini adalah berbentuk deskriptif. Kajian berbentuk deskriptif adalah kajian yang bertujuan untuk mendapatkan maklumat yang berkaitan dengan objektif utama kajian dilakukan [10] Kajian ini dijalankan ke atas pekerja di Bahagian Sumber Manusia di beberapa organisasi di kawasan perindustrian Senai. Data yang diperoleh adalah melalui edaran borang soal selidik. Kaedah pengedaran borang soal selidik adalah kaedah yang paling popular digunakan di dalam kajian bagi membantu pengkaji memperoleh maklumat yang diperlukan dengan ketepatan dan kebolehpercayaan yang tinggi dalam proses pengumpulan data.

Populasi kajian ini adalah pekerja di Bahagian Sumber Manusia di beberapa organisasi di kawasan perindustrian Senai. Namun begitu tidak kesemua organisasi terbabit dapat dihubungi dan memberi kerjasama atas justifikasi mereka yang tersendiri. Oleh itu, hanya beberapa organisasi yang dapat memberikan komitmen yang menjadikan jumlah responden sebanyak 94 orang bagi 17 organisasi yang memberi maklum balas untuk turut serta dalam kajian ini. Pengumpulan data kajian ini adalah menggunakan pengedaran borang soal selidik yang telah diadaptasi daripada kajian-kajian lepas oleh [28] dan [21] Berdasarkan kajian rintis yang dijalankan, nilai kebolehpercayaan instrument kajian adalah tinggi dengan catatan Alpha Cronbach yang diperoleh adalah 0.810.

## 4. Dapatan dan Perbincangan

### 4.1 Analisis Latar Belakang Responden

**Jadual 1: Analisis Latar Belakang Responden**

|                | <b>Demografi</b>      | <b>Peratusan/Kekerapan</b> |
|----------------|-----------------------|----------------------------|
| <b>Jantina</b> | Lelaki                | 24% (23)                   |
|                | Perempuan             | 76% (71)                   |
| <b>Bangsa</b>  | Melayu                | 50% (47)                   |
|                | Cina                  | 31% (29)                   |
|                | India                 | 19%(18)                    |
|                | lain-lain             | -                          |
|                |                       |                            |
| <b>Umur</b>    | 25 tahun dan ke bawah | 21% (20)                   |
|                | 26 hingga 36 tahun    | 45%(42)                    |

|                                 |                        |          |
|---------------------------------|------------------------|----------|
|                                 | 37 hingga 47 tahun     | 31% (29) |
|                                 | 48 tahun keatas        | 3% (3)   |
| <b>Pendidikan</b>               | STPM / Sijil           | 17% (16) |
|                                 | Diploma                | 33% (31) |
|                                 | Degree                 | 46% (43) |
|                                 | Master /PhD            | 4% (4)   |
| <b>Tempoh Perkhidmatan (HR)</b> | Kurang daripada 5tahun | 29% (27) |
|                                 | 6 hingga 11 tahun      | 39% (37) |
|                                 | 12 hingga 17 tahun     | 30% (28) |
|                                 | 18 tahun keatas        | 2% (2)   |

Jadual 1 di atas menunjukkan latar belakang responden yang terlibat di dalam kajian ini. Seramai 94 orang responden dari pelbagai organisasi di kawasan perindustrian Senai telah terlibat di dalam kajian ini. Mereka terdiri daripada pekerja di Bahagian Sumber Manusia di organisasi masing-masing. Daripada 94 orang responden yang terlibat, 76% (71 orang) daripadanya adalah perempuan. Separuh daripada jumlah responden juga berbangsa Melayu dengan peratusan sebanyak 50% (47 orang). Hampir separuh daripada jumlah responden iaitu sebanyak 45% (42 orang) responden berumur dalam lingkungan 26 hingga 36 tahun dengan 46% daripada jumlah responden juga mempunyai kelayakan akademik sehingga tahap sarjana muda di dalam bidang masing-masing. Taburan tempoh perkhidmatan antara responden juga tidak mempunyai terlalu banyak perbezaan yang ketara iaitu 29% bagi mereka yang mempunyai pengalaman dalam bidang Sumber manusia kurang daripada 5 tahun, 39% daripada responden mempunyai pengalaman antara 6 hingga 11 tahun, dan 20% daripada jumlah keseluruhan responden dengan pengalaman antara 12 hingga 17 tahun. Hanya 2% iaitu seramai 2 orang responden sahaja yang menyertai kajian ini mempunyai pengalaman kerja melebihi 18 tahun ke atas.

#### 4.2 Objektif kajian 1- Mengenalpasti tahap personaliti dan prestasi kerja pekerja.

##### 4.2.1 Tahap personaliti

**Jadual 2: Tahap Personaliti**

| <b>Personality</b>            | <b>Tinggi</b> | <b>Sederhana</b> | <b>Rendah</b> |
|-------------------------------|---------------|------------------|---------------|
| <i>Extraversion</i>           | 32% (30)      | 49% (46)         | 19% (18)      |
| <i>Neuroticism</i>            | 18% (17)      | 21% (20)         | 61% (57)      |
| <i>Agreeableness</i>          | 28% (26)      | 51% (48)         | 21% (20)      |
| <i>Conscientiousness</i>      | 48% (45)      | 39% (37)         | 13% (12)      |
| <i>Openness to Experience</i> | 43% (40)      | 41% (39)         | 16% (15)      |

Jadual 2 di atas menunjukkan tahap personality responden mengikut domain iaitu Extraversion, Neuroticism, Agreeableness, Conscientiousness, dan Openness to Experience. Tahap personality dibahagikan kepada tiga kecenderungan iaitu tinggi, sederhana, dan juga rendah. Secara keseluruhannya, personality jenis conscientiousness mempunyai jumlah responden yang paling tinggi bagi tahap kecenderungan tinggi iaitu sebanyak 48% iaitu bersamaan dengan 45 orang responden. Manakala personality jenis neuroticism pula mempunyai jumlah responden tertinggi bagi kecenderungan yang rendah. Ini bermakna secara keseluruhannya, responden mempunyai personality bersikap conscientiousness dan lemah dalam bersikap neuroticism.

## 4.2.2 Tahap Prestasi Kerja Pekerja.

**Jadual 3: Tahap Prestasi Kerja**

| <b>Tahap Prestasi Kerja</b> | <b>Kekerapan</b> | <b>Peratus (%)</b> |
|-----------------------------|------------------|--------------------|
| Tinggi                      | 65               | 69                 |
| Sederhana                   | 20               | 21                 |
| Rendah                      | 9                | 10                 |
| <b>Jumlah</b>               | <b>94</b>        | <b>100.00</b>      |

Jadual 3 di atas menunjukkan tahap prestasi kerja responden yang terlibat. Dapatan menunjukkan bahawa melebihi separuh daripada jumlah responden iaitu sebanyak 69% bersamaan dengan 65 orang responden mempunyai tahap prestasi kerja yang tinggi manakala hanya 10% iaitu 9 orang responden sahaja yang mempunyai prestasi kerja yang rendah.

## 4.3 Objektif 3: Mengenalpasti Hubungan antara Domain-domain Personaliti dengan Prestasi Kerja Pekerja

Pengujian hipotesis dalam kajian ini dijalankan dengan menggunakan kaedah Kolerasi Pearson. Terdapat beberapa hipotesis yang perlu diuji, iaitu:

## 4.3.1 H1: Tidak Terdapat Hubungan yang Signifikan antara Domain Personaliti dengan Prestasi Kerja Pekerja.

**Jadual 4: Analisis Hubungan antara Domain-domain Personaliti dengan Prestasi Kerja Pekerja**

| <b>Pembolehubah</b> | <b>Personaliti</b> | <b>Prestasi</b> |
|---------------------|--------------------|-----------------|
| Pearson Correlation | 1                  | .588(**)        |
| Sig. (2-tailed)     | .                  | .000            |
| N                   | 94                 | 94              |
| Pearson Correlation | .588(**)           | 1               |
| Sig. (2-tailed)     | .000               | .               |
| N                   | 94                 | 94              |

Jadual 4 menunjukkan analisis hubungan antara domain-domain personaliti dengan prestasi kerja pekerja. Hasil kajian ini didapati domain-domain personaliti mempunyai hubungan yang signifikan dan positif dengan prestasi kerja pekerja. Nilai korelasi yang didapati daripada hasil kajian ialah 0.588 iaitu berada pada tahap korelasi yang sederhana dan pada aras signifikan 0.01. Ini bermaksud, semakin tinggi nilai personaliti seseorang pekerja, semakin tinggi prestasi kerja pekerja. Keadaan ini menunjukkan bahawa hipotesis pertama ditolak kerana hasil kajian menggambarkan terdapat hubungan yang signifikan antara domain-domain personaliti dengan prestasi kerja.

## 4.3.2 H2: Tidak Terdapat Hubungan yang Signifikan antara Domain Extraversion dengan Prestasi Kerja Pekerja

**Jadual 5: Analisis Hubungan antara Domain Extraversion dengan Prestasi Kerja Pekerja**  
**Pembolehubah Extraversion Prestasi**

| <b>Pembolehubah</b> | <b>Extraversion</b> | <b>Prestasi</b> |
|---------------------|---------------------|-----------------|
| Pearson Correlation | 1                   | .327(**)        |
| Sig. (2-tailed)     | .                   | .002            |
| N                   | 94                  | 94              |
| Pearson Correlation | .327(**)            | 1               |
| Sig. (2-tailed)     | .002                | .               |
| N                   | 94                  | 94              |

P signifikan pada aras <0.01

Jadual 5 menunjukkan analisis hubungan antara domain Extraversion dengan prestasi kerja pekerja. Hasil kajian ini mendapati domain Extraversion mempunyai hubungan yang signifikan dan positif dengan prestasi kerja pekerja. Ini bermaksud semakin tinggi extraversion, maka semakin tinggi prestasi kerja pekerja. Keputusan nilai korelasi yang diperolehi ialah 0.327 iaitu berada pada tahap korelasi rendah dengan aras signifikan 0.01. Dengan ini hipotesis kedua ditolak kerana hasil kajian ini menggambarkan terdapat hubungan yang signifikan antara domain Extraversion dengan prestasi kerja pekerja.

4.3.3 H3: Tidak Terdapat Hubungan yang Signifikan antara Domain Neuroticism dengan Prestasi Kerja Pekerja.

**Jadual 6: Analisis Hubungan antara Domain Neuroticism dengan Prestasi Kerja Pekerja**

| <b>Pembolehubah</b> | <b>Neuroticism</b> | <b>Prestasi</b> |
|---------------------|--------------------|-----------------|
| Pearson Correlation | 1                  | .112(**)        |
| Sig. (2-tailed)     | .                  | .000            |
| N                   | 94                 | 94              |
| Pearson Correlation | .112(**)           | 1               |
| Sig. (2-tailed)     | .000               | .               |
| N                   | 94                 | 94              |

P signifikan pada aras <0.01

Jadual 6 menunjukkan analisis hubungan antara domain Neuroticism dengan prestasi kerja pekerja. Hasil kajian ini mendapati domain Neuroticism mempunyai hubungan yang signifikan dan positif dengan prestasi kerja pekerja. Keputusan nilai korelasi yang diperolehi ialah 0.512 iaitu berada pada tahap korelasi sederhana dengan aras signifikan 0.01. Dengan ini, hipotesis ketiga telah ditolak akibat hasil kajian menggambarkan terdapat hubungan yang signifikan antara domain Neuroticism dengan prestasi kerja pekerja.

4.3.4 H4: Tidak Terdapat Hubungan yang Signifikan antara Domain Agreeableness dengan Prestasi Kerja Pekerja.

**Jadual 7: Analisis Hubungan antara Domain Agreeableness dengan Prestasi Kerja Pekerja  
Pembolehubah Agreeableness Prestasi Kerja**



| <b>Pembolehubah</b> | <b>Agreeableness</b> | <b>Prestasi</b> |
|---------------------|----------------------|-----------------|
| Pearson Correlation | 1                    | .484(**)        |
| Sig. (2-tailed)     | .                    | .000            |
| N                   | 94                   | 94              |
| Pearson Correlation | .484(**)             | 1               |
| Sig. (2-tailed)     | .000                 | .               |
| N                   | 94                   | 94              |

P signifikan pada aras <0.01

Jadual 7 menunjukkan analisis hubungan antara domain Agreeableness dengan prestasi kerja pekerja. Berdasarkan keputusan kajian yang didapati, domain Agreeableness secara keseluruhan adalah mempunyai hubungan yang signifikan dan positif dengan prestasi kerja pekerja. Nilai korelasi yang diperoleh adalah 0.584 iaitu berada pada tahap korelasi sederhana dengan aras signifikan 0.01. Ini menunjukkan hipotesis keempat telah ditolak kerana hasil kajian menggambarkan terdapat hubungan yang signifikan antara domain Agreeableness dengan prestasi kerja pekerja.

4.3.5 H5: Tidak Terdapat Hubungan yang Signifikan antara Domain Conscientiousness dengan Prestasi Kerja Pekerja.

**Jadual 8: Analisis Hubungan antara Domain Conscientiousness dengan Prestasi Kerja Pekerja**

| <b>Pembolehubah</b> | <b>Conscientiousness</b> | <b>Prestasi</b> |
|---------------------|--------------------------|-----------------|
| Pearson Correlation | 1                        | .688(**)        |
| Sig. (2-tailed)     | .                        | .000            |
| N                   | 94                       | 180             |
| Pearson Correlation | .688(**)                 | 1               |
| Sig. (2-tailed)     | .000                     | .               |
| N                   | 180                      | 180             |

P signifikan pada aras <0.01

Jadual 8 menunjukkan analisis hubungan antara domain Conscientiousness dengan prestasi kerja pekerja. Dengan merujuk kepada hasil kajian, terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara domain Conscientiousness dengan prestasi kerja pekerja. Ini bermakna semakin tinggi tahap domain Conscientiousness seseorang pekerja, semakin tinggi prestasi kerjanya. Hasil korelasi yang diperolehi ialah 0.678 iaitu berada pada tahap korelasi sederhana dengan aras signifikan 0.01. Ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara domain Conscientiousness dengan prestasi kerja pekerja. Oleh itu, hipotesis kelima ditolak.

4.3.6 H6: Tidak Terdapat Hubungan yang Signifikan antara Domain Openness to Experience dengan Prestasi Kerja Pekerja.

**Jadual 9: Analisis Hubungan antara Domain Openness to Experience dengan Prestasi Kerja Pekerja**

| <b>Pembolehubah</b> | <b><i>Openness to Experience</i></b> | <b>Prestasi</b> |
|---------------------|--------------------------------------|-----------------|
| Pearson Correlation | 1                                    | .510            |
| Sig. (2-tailed)     | .                                    | .980            |
| N                   | 94                                   | 94              |
| Pearson Correlation | .510                                 | 1               |
| Sig. (2-tailed)     | .980                                 | .               |
| N                   | 94                                   | 94              |

P signifikan pada aras <0.01

Jadual 9 menunjukkan analisis hubungan antara domain Openness to Experience dengan prestasi kerja pekerja. Hasil kajian menunjukkan nilai korelasi antara domain Openness to Experience dengan prestasi kerja pekerja ialah 0.17 dengan aras signifikan 0.01. Dengan ini, didapati terdapat hubungan yang sangat lemah dan positif antara domain Openness to Experience dengan prestasi kerja pekerja. Sehubungan itu, hipotesis keenam adalah diterima, iaitu tidak terdapat hubungan yang signifikan antara domain Openness to Experience dengan prestasi kerja pekerja.

## 5. Dapatan dan Perbincangan

Kajian ini bertujuan melihat hubungan domain-domain personaliti dengan prestasi kerja para pekerja dibahagian sumber manusia di beberapa organisasi di kawasan perindustrian Senai. Hasil dapatan kajian ini menunjukkan bahawa domain personaliti Conscientiousness merupakan domain personaliti yang utama dimiliki oleh seseorang pekerja semasa bekerja dan memperlihatkan bilangan tertinggi dalam kalangan responden diikuti oleh domain Openness, Extraversion Agreeableness dan Neuroticism.

Conscientiousness adalah pengawal naluri yang diberikan secara komunal yang menjadikan seseorang itu berfikir dengan rasional sebelum mengambil tindakan, tidak cepat berpuas hati, mematuhi piawaian dan garis panduan yang ditetapkan, boleh dipercayai untuk menjalankan tanggungjawab, fokus kepada kejayaan, patuh kepada arahan, membuat perancangan, tekad, teratur, sistematik, dan mengutamakan perkara yang penting [32][7][13] Conscientiousness adalah faktor yang paling berterusan di antara lima faktor personaliti yang utama, menunjukkan kestabilan yang mantap selama beberapa tahun (Judge et al., 1999). Conscientiousness adalah dimensi keperibadian utama yang bertanggungjawab mengatur dan membimbing tingkah laku seseorang, dan orang yang bersikap conscientiousness boleh dianggap bertanggungjawab, beretika, bekerja keras, tegas, dan sistematik [31] Kajian terdahulu menunjukkan hubungan antara kesungguhan dan prestasi, dan hubungan ini terungkap secara konsisten selama bertahun-tahun [7]. Conscientiousness juga merupakan peramal personaliti yang paling mempengaruhi prestasi kerja [8] Seseorang yang memiliki sifat conscientiousness yang tinggi akan menunjukkan prestasi yang lebih baik kerana mereka lebih bersedia, boleh dipercayai, teliti dan teratur [31].

Sesebuah organisasi tidak akan berjaya tanpa penglibatan pekerja. Pekerja merupakan aset yang paling penting dalam organisasi. Prestasi kerja pekerja akan mempengaruhi prestasi sesebuah organisasi. Prestasi kerja pekerja dalam organisasi dimaksudkan sebagai keupayaan seseorang pekerja mencapai objektif organisasi [25].

Secara keseluruhannya, min bagi prestasi kerja pekerja dibahagian sumber manusia adalah 3.88 yang menunjukkan tahap prestasi kerja pekerja adalah tinggi. Ini menunjukkan majoriti responden

komited dan berdedikasi dalam menjalankan amanah yang dipikul, mematuhi peraturan serta prosedur dalam bekerja.

Ini menjelaskan pihak pengurusan telah mengambil beberapa langkah yang berkesan untuk memastikan prestasi kerja pekerja sumber manusia sentiasa berada pada tahap optimum. Antara langkah-langkah yang dilakukan adalah memilih pekerja yang bersesuaian untuk jenis pekerjaan. Hal ini disokong dengan kajian yang dijalankan oleh [38] yang mendapati bahawa perlunya setiap organisasi untuk mempertimbangkan personaliti individu dalam membuat pemilihan keputusan penempatan pekerja di dalam posisi kerja yang bersesuaian dengan personaliti mereka. Hal ini demikian kerana, dengan mengenalpasti personaliti yang bersesuaian dapat membantu organisasi memahami lebih dalam bagaimana pekerja merespon kepada tugas dan perhubungan mereka di tempat kerja. Dengan pemilihan pekerja yang sesuai, maka kerja dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan seterusnya meningkatkan prestasi kerja pekerja serta organisasi.

### 5.1 Cadangan dan kesimpulan

Cadangan yang disarankan di dalam bahagian ini ditujukan kepada pihak organisasi dikawasan perindustrian Senai khususnya dalam skop pekerja dibahagian sumber manusia dan pengkaji-pengkaji akan datang. Berpandukan hasil didapati bahawa personaliti mempunyai hubungan dengan prestasi kerja pekerja sumber manusia. Ianya disokong dengan dapatan dari [52] yang mengkaji hubungan di antara jenis personaliti dengan prestasi kerja dan mendapati bahawa extroversi, conscientiousness, kestabilan emosi, dan keterbukaan untuk mencuba sesuatu perkara mempengaruhi prestasi kerja seseorang sama ada mereka akan bekerja secara pintar ataupun bekerja keras. Maka adalah penting bagi organisasi untuk mengambil berat terhadap perbezaan personaliti pekerja-pekerjanya kerana perbezaan personaliti akan menyumbang kepada prestasi kerja yang berbeza. Berikut merupakan beberapa cadangan kepada organisasi, antaranya termasuklah mengadakan ujian personaliti dalam pemilihan dan perekrutan pekerja baru. Ini penting supaya organisasi dapat mengambil bakal pekerja yang mempunyai personaliti yang sesuai dengan skop pekerjaan mereka. Misalnya, seseorang yang mempunyai personaliti Conscientiousness telah dikenalpasti dapat menunjukkan tahap prestasi kerja yang tinggi. Manakala pihak organisasi perlu memastikan pekerja yang bakal dipilih sebagai pegawai sumber manusia atau pekerja dibahagian sumber manusia memiliki personaliti Conscientiousness.

Justeru itu, pihak organisasi mestilah mengambil kira perbezaan personaliti dalam merangka program pembangunan sumber manusia. Program latihan yang berkesan dapat meningkatkan pindahkan latihan, dan secara langsung dapat memberi kesan kepada peningkatan prestasi kerja sumber manusia. Setiap program yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan sikap pekerja perlulah disesuaikan dengan personaliti yang dimiliki oleh kebanyakan pekerja. Ini penting bagi memastikan terdapat perpindahan latihan selepas tamat program serta peningkatan prestasi kerja pekerja. Personaliti seseorang pekerja akan mempengaruhi penerimaannya terhadap pengetahuan dan kemahiran serta perubahan tingkah laku atau sikapnya. Contohnya, seseorang yang extrovert memerlukan program yang membolehkannya berinteraksi dengan orang lain, dengan ini beliau dapat mengikuti program dengan lebih efektif. Tetapi jika program yang sama diberikan kepada individu yang neuroticism, pindahkan latihan yang berlaku mungkin kurang berjaya. Menurut [53] kadar pindahkan latihan yang tinggi memerlukan KSA (knowledge, skill & ability) pengajar di mana ianya juga mempengaruhi afektif pelatih, kognitif, dan sikap mereka yang mana berkait rapat dengan proses pembelajaran dan pindahkan latihan.

Tambahan pula, pihak organisasi perlu memberi perhatian dalam mengambil dan memilih pekerja dan bagaimana sesuatu tugas perlu dijalankan sebelum menyerahkan tugas tersebut kepada seseorang. Ini kerana tugas dan kerja yang sesuai dengan personaliti seseorang akan mendatangkan

kesan yang baik serta tahap prestasi kerja yang tinggi. Dengan ini, "put the right person at the right job" berdasarkan personaliti pekerja-pekerja dapat meningkatkan prestasi kerja dan secara langsung memberi manfaat kepada prestasi organisasi. Ianya disokong dengan dapatan yang diperoleh daripada kajian yang dijalankan oleh [47] yang menyatakan bahawa ciri-ciri personaliti yang ada dalam diri individu mempunyai hubungan dengan penglibatan kerja, yang kemudiannya mempengaruhi prestasi kerja dan kesihatan mental individu. Majikan harus memahami sikap dan tingkah laku pekerja dengan mempelbagaikan kaedah, strategi dan pendekatan apabila berhadapan dengan mereka.

Seterusnya, pihak organisasi perlu memberi sepenuh kepercayaan, mendengar dan dorongan psikologi daripada pihak atasan dan rakan sekerja kepada pekerja sumber manusia akan menyebabkan mereka berasa dihargai dan lebih bermotivasi semasa menjalankan tugasnya serta dapat mewujudkan suasana kerja yang lebih harmoni. Menurut [15] motivasi intrinsik seperti pelan kerjaya, latihan, sasaran insentif, dan kerja berpasukan memberikan kesan yang signifikan terhadap kepuasan pekerja. Secara kontranya, kepuasan pekerja pula memberikan kesan yang signifikan terhadap prestasi pekerja di sesebuah organisasi. Contohnya, memberi pekerja tanggungjawab untuk mengambil risiko dan membuat keputusan terbaik atas rancangan dan sebarang tindakan yang hendak dilaksanakan kepada organisasi. Pihak organisasi seharusnya mengenalpasti para pekerja di bahagian sumber manusia yang mempunyai tahap personaliti Conscientiousness yang tinggi. Para pekerja yang mempunyai personaliti sebegitu dapat dijadikan aset bernilai kepada organisasi kerana mereka mempunyai kelebihan tersendiri dalam merancang dan mengenalpasti risiko.

Sementara itu, disarankan agar pengkaji akan datang boleh memperluaskan skop kajian dengan mempelbagaikan lokasi dan sektor industri serta membuat perbandingan demografi. Selain itu dicadangkan juga supaya pengkaji dapat mengkaji hubungan personaliti dengan kepimpinan, stres, budaya kerja, pemilihan kerja dan sebagainya. Dengan itu, pengkaji-pengkaji dapat melihat dengan lebih jelas bagaimana personaliti seseorang pekerja berhubung kait dengan pembolehubah yang lain. Pada masa yang sama, pengkaji akan datang juga boleh membuat kajian tentang hubungan antara personaliti dengan prestasi kerja di sektor awam.

Berdasarkan hasil dapatan kajian dan penyelidikan yang telah dijalankan, penemuan-penemuan kajian ini secara tidak langsung menyedarkan pekerja khususnya di bahagian sumber manusia dan pihak organisasi untuk memahami dan mengambil berat terhadap faktor personaliti. Ini kerana, tanpa kita sedari personaliti yang berlainan memberikan impak dan kesan yang berbeza terhadap prestasi kerja seseorang pekerja. Ini di sokong dengan beberapa kajian terdahulu yang menunjukkan personaliti sememangnya mempunyai hubungan dengan sikap, tingkah laku, nilai dan motif individu secara signifikan dan seterusnya akan memberi kesan kepada prestasi mereka dalam kumpulan dan organisasi [45][39][2][5].

Secara keseluruhannya, kajian ini telah mencapai matlamat dan objektif yang telah digariskan oleh pengkaji-pengkaji. Rumusan yang boleh dibuat adalah perbezaan personaliti dapat memberikan pelbagai kesan ke atas tingkah laku kerja dan prestasi kerja di dalam organisasi. Hal ini dibuktikan dengan terdapat hubungan antara personaliti dengan prestasi kerja pekerja di bahagian sumber manusia dalam kajian ini. Selain itu, domain Conscientiousness merupakan domain personaliti yang utama dimiliki oleh seseorang pegawai sumber manusia.

## Penghargaan

Penulis mengucapkan jutaan terima kasih kepada Pusat Pengajian Umum dan Kokurikulum, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia atas sokongan sehingga penulisan ini dapat diterbitkan.

## Rujukan

- [1] Akhtar, R., Boustani, L., Tsivrikos, D. & Chamorro-Premuzic, T. (2015). The engageable personality: Personality and trait EI as predictors of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 73, 44-49
- [2] Alanoud Alsuwailem AND Amir Abou Elnaga (2016) Exploring the Relationship between Personality and Job Performance" "New Approach" *ternational Journal of Business and Management Invention*. ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X. [www.ijbmi.org](http://www.ijbmi.org) || Volume 5 Issue 12 || Decmber. 2016 || PP—43-53
- [3] Altangerel Oyungerel; Ruimei Wang; Elahi Ehsan; Dash Bayandalai Investigating (2015). The Effect Of Job Stress On Performance Of Employees *International Journal of Scientific & Technology Research*, Volume 4, Number 2, 2015, pp. 276-280(5)
- [4] Anesukanjanakul, J., Banpot, K., & Jermsittiparsert, K. (2019). Factors That Influence Job Performance of Agricultural Workers. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 7(2), 71-86
- [5] Aremu, Moriam Adeyemi, OLAONIPEKUN, Wahid Damilola & KU'AIBA Lame Mu'azu (2018). Effects of Big Five Personality Traits on Group Performance in AL-HIKMAH. *Amity Business Review* Vol. 19, No. 2, July - December, 2018.
- [6] Ayub, N., AlQurashi, S. M., Al-Yafi, W. A., & Jehn, K. (2017). Personality traits and conflict management styles in predicting job performance and conflict. *International Journal of Conflict Management*, 28(5), 671-694.
- [7] Barick, M. R., & Mount, M. K. (1993). Autonomy as a moderator of the relationships between the Big Five personality dimensions and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 111-118.
- [8] Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next
- [9] Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta - analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- [10] Chirumbolo, A. (2015). The impact of job insecurity on counterproductive work behaviors: The moderating role of honesty humility personality trait. *The Journal of psychology*, 149(6), 554-569.
- [11] Choi, D., Oh, I.-S., & Colbert, A. E. (2015). Understanding organizational commitment: A metaanalytic examination of the roles of the five-factor model of personality and culture. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1542.
- [12] Church, A. H., Rotolo, C. T., Margulies, A. M., Del Giudice, M. J., Ginther, N. M., Levine, R., & Tuller, M. D. (2015). The role of personality in organization development: A multi-level framework for applying personality to individual, team, and organizational change. In A. B. Shani & D. A. Noumair (Eds.), *Research in organizational change and development* (Vol. 23, pp. 99-166). Bingley, England: Emerald Group.
- [13] Costa, P. T. Jr., McCrae, R. R., & Dye, D. A. (1991). Facet scales for agreeableness and conscientiousness: A revision of the NEO Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, 12(9), 887-898.
- [14] Crow, A. J. (2019). Associations between neuroticism and executive function outcomes: response inhibition and sustained attention on a Continuous Performance Test. *Perceptual and motor skills*, 126(4), 623-638.
- [15] Deng, X. (2020). Determining the Influence of Motivation and Job Satisfaction Towards Job Performance of Generation Y+Z Employees of The Rare Company, China. [assumptionjournal.au.edu/index.php/odijournal/index](http://assumptionjournal.au.edu/index.php/odijournal/index)

- [16] Dugan, R., Rouziou, M., & Bolander, W. (2020). The case for hiring neurotic salespeople: A longitudinal growth modeling analysis. *Journal of Business Research*, 116, 123-136.
- [17] Farrukh, M., Ying, C. W., & Mansori, S. (2017). Organizational commitment: an empirical analysis of personality traits. *Journal of Work-Applied Management*, 9(1), 18-34.
- [18] Frieder, R. E., Wang, G., & Oh, I. S. (2018). Linking job-relevant personality traits, transformational leadership, and job performance via perceived meaningfulness at work: A moderated mediation model. *Journal of Applied Psychology*, 103(3), 324.
- [19] Ghani, N. M. A., Yunus, N. S. N. M., & Bahry, N. S. (2016). Leader's Personality Traits and Employees Job Performance in Public Sector, Putrajaya. *Procedia Economics and Finance*, 37(16), 46–51. [http://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30091-0](http://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30091-0).
- [20] Gupta, N., & Gupta, A. K. (2020). Big Five Personality Traits and Their Impact on Job Performance of Managers in FMCG Sector. *International Journal of Recent Technology and Engineering Regular Issue*, 8(5), 3104-3109. doi:10.35940/ijrte.e6406.018520
- [21] Goldberg, Lewis R. "The development of markers for the Big-Five factor structure." *Psychological assessment* 4.1 (1992): 26.
- [22] Gridwichai, P., Kulwanich, A., Piromkam, B., & Kwanmuangvanich, P. (2020). Role of Personality Traits on Employees Job Performance in Pharmaceutical Industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(3), 185-194.
- [23] Harzer, C., & Ruch, W. (2015). The relationships of character strengths with coping, work-related stress, and job satisfaction. *Frontiers in psychology*, 6, 165.
- [24] Hjalmarsson, A. K., & Dåderman, A. M. (2020). Relationship between emotional intelligence, personality, and self-perceived individual work performance: A cross-sectional study on the Swedish version of TEIQue-SF. *Current Psychology*, 1-16.
- [25] Jalagat, R. (2017). Determinants of Job Stress and Its Relationship on Employee Job Performance. *American Journal of Management Science and Engineering*, 2(1), 1-10.
- [26] Jermittiparsert, K. & Boonratanakittiphumi, C. (2019). The Mediating Role of Knowledge Management and the Moderating Role of Additive Manufacturing (Industry 4.0) in the Relationship between Knowledge Management Capability and Firm Performance: A Case of KPMG Thailand. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 8(8), 430-449
- [27] Jermittiparsert, K., Suan, C., & Kaliappen, N. (2019). The Mediating Role of Organizational Commitment and the Moderating Role of Perceived Organizational Support in the Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance of Educationists in Public Sector Institutes of Thailand. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 6(10), 150-171.
- [28] John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (Vol. 2, pp. 102–138). New York: Guilford Press
- [29] Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621-652.
- [30] Klumper, D. H., McLarty, B. D., & Bing, M. N. (2015). Acquaintance ratings of the Big Five personality traits: Incremental validity beyond and interactive effects with self-reports in the prediction of workplace deviance. *Journal of applied psychology*, 100(1), 237.
- [31] Mansour, A. Z., Ahmi, A., & Popoola, O. M. J. (2020). The Personality Factor of Conscientiousness on Skills Requirement and Fraud Risk Assessment Performance.
- [32] Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviours: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59(3), 591-622

- [33] Morrison, K. A. (1997). How franchise job satisfaction and personality affects performance, organizational commitment, franchisor relations, and intention to remain. *Journal of Small Business Management*, 35(3), 39.
- [34] Nawaz, M. A., Afzal, N., & Shehzadi, K. (2013). Problems of formally employed women: A case study of Bahawalnagar, Pakistan. *Asian Journal of Empirical Research*, 3(10), 1291-1299.
- [35] Neema Gupta, Ashish K. Gupta (2020) Big Five Personality Traits and Their Impact on Job Performance of Managers in FMCG Sector. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)* ISSN: 2277-3878, Volume-8 Issue-5, January 2020
- [36] Obeid, M., Salleh, Z., & Nor, M. N. M. (2017). The mediating effect of job satisfaction on the relationship between personality traits and premature sign-off. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*.
- [37] Ozer, D. J., & Benet-Martinez, V. (2006). Personality and the Prediction of Consequential Outcomes. *Psychology's Annual Review* , 57(1), 401-421. DOI: 10.1146/annurev.psych.57.102904.190127
- [38] Peral, Sergio L., & Geldenhuys, Madelyn. (2020). The indirect relationship between personality and performance through job crafting behaviour. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(1), 1-12. <https://dx.doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1715>
- [39] Piched Gridwichai, Anuchit Kulwanich, Bunjob Piromkam, Parinya Kwanmuangvanich. (2020). Role of Personality Traits on Employees Job Performance in Pharmaceutical Industry in Thailand. *Sys Rev Pharm* 2020; 11(3): 185-194. A multifaceted review journal in the field of pharmacy. E-ISSN 0976-2779 P-ISSN 0975-8453
- [40] Ramli, A. H. (2019). Manage Of Job Stress And Measure Employee Performance In Health Services. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(1), 53-64.
- [41] Rose, R. C., Ramalu, S. S., Uli, J. & Kumar, N. (2010). Expatriate performance In Overseas Assignments: The Role Of Big Five Personality. *Asian Social Science*, 6(9), 104-109
- [42] Sari, Y. (2020). Predictors of Job Performance: Moderating Role of Conscientiousness. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11.
- [43] Shum, C., Gatling, A., Book, L., & Bai, B. (2019). The moderating roles of follower conscientiousness and agreeableness on the relationship between peer transparency and follower transparency. *Journal of Business Ethics*, 154(2), 483-495.
- [44] Smithikrai, C., & Suwannadet, J. (2018). Authentic leadership and proactive work behavior: Moderated mediation effects of conscientiousness and organizational commitment. *The Journal of Behavioral Science*, 13(2), 94-106.
- [45] Soon, L. K. (2004). Impak Tret Personaliti Terhadap Prestasi Staf Pengurusan: Satu Kajian Lapangan Di Syarikat XYZ, Pulau Pinang. Universiti Teknologi Malaysia, Tesis Sarjana Muda.
- [46] Therasa, C., & Vijayabanu, C. (2015). The impact of Big Five personality traits and positive psychological strengths towards job satisfaction: A review. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 23(2), 142-150.
- [47] Tisu, Luca; Lupsa, Daria; Virga, Delia; Rusu, Andrei (2020) Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement; *Web of Science Researcher* IDAAS-4238-2020
- [48] Tu, Y., Lu, X., Wang, S., & Liu, Y. (2020). When and why conscientious employees are proactive: A three-wave investigation on employees' conscientiousness and organizational proactive behavior. *Personality and Individual Differences*, 159, 109865.
- [49] Van Hoye, G., & Turban, D. B. (2015). Applicant employee fit in personality: Testing predictions from similarity-attraction theory and trait activation theory. *International Journal of Selection and Assessment*, 23(3), 210-223.
- [50] Wihler, A., Meurs, J. A., Wiesmann, D., Troll, L., & Blickle, G. (2017). Extraversion and adaptive performance: Integrating trait activation and socioanalytic personality theories at work. *Personality and Individual Differences*, 116, 133-138.
- [51] Wilmot, M. P., Wanberg, C. R., Kammeyer-Mueller, J. D., & Ones, D. S. (2019). Extraversion advantages at work: A quantitative review and synthesis of the meta-analytic evidence. *Journal of Applied Psychology*.

- [52] Wei-Tien Hung (2020) Revisiting relationships between personality and job performance: working hard and working smart, *Total Quality Management & Business Excellence*, 31:7-8, 907-927, DOI: 10.1080/14783363.2018.1458608
- [53] Yang, M., Lowell, V.L., Talafha, A. et al. Transfer of Training, Trainee Attitudes and Best Practices in Training Design: a Multiple-Case Study. *TechTrends* 64, 280–301 (2020). <https://doi.org/10.1007/s11528-019-00456-5>