

PENGELOLAAN FIVE FACTOR MODEL BERDAMPAK TERHADAP KINERJA ORGANISASI

¹Alexander Barus*, ²Ahmad Saputra, ³Rahelina Ginting, ⁴Yusdiana,
⁵Edison Parulian

¹²⁴⁵Universitas IBBI, ³Universitas Dharma Agung
*alexbarus73@gmail.com

ABSTRAK: Ketidaksesuaian antara kepribadian dan tugas yang diperlukan untuk pekerjaan mungkin mengakibatkan kepuasan yang lebih rendah karena karyawan merasa tertekan saat diminta melakukan aktivitas yang mungkin tidak mereka sukai dan kemungkinan besar tidak mereka kuasai. Individu yang dapat menikmati pekerjaan atau bidang studi yang dipelajari kecenderungan menghasilkan kinerja pekerjaan atau kinerja akademik yang tinggi. Sudah saatnya untuk menggunakan wawasan sifat kepribadian individu dalam pengembangan karir individu dalam organisasi. Sudah dikenal umum bahwa istilah the right man on the right place. Individu dengan karakteristik tertentu diletakkan atau ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan karakter individu tersebut. Pada akhirnya, individu merasakan kenikmatan dan kesejahteraan dalam pekerjaan apabila ada keselarasan antara sifat kepribadian dan tuntutan sifat pekerjaan itu sendiri. Individu bekerja dan belajar untuk meningkatkan wellbeing individu bukan semata-mata masalah pendapatan dan sebagainya. Tetapi juga bukan berarti bahwa keterampilan, pengalaman tidak penting.

Kata Kunci: openness to experience, extraversion, neuroticism, agreeableness, conscientiousness

ABSTRAK: A mismatch between personality and the tasks required for the job may result in lower satisfaction as employees feel pressurised when asked to perform activities that they may not enjoy and most likely are not good at. Individuals who can enjoy their work or field of study are likely to produce high job performance or academic performance. It is time to use the insights of individual personality traits in the career development of individuals in organisations. It is well known that the term the right man in the right place. Individuals with certain characteristics are put or placed in jobs that match the individual's character. Ultimately, individuals feel enjoyment and well-being at work if there is harmony between their personality traits and the demands of the nature of the work itself. Individuals working and learning to improve individual wellbeing is not solely a matter of income and so on. But it also does not mean that skills, experience are not important.

Keyword: openness to experience, extraversion, neuroticism, agreeableness, conscientiousness

1. LATAR BELAKANG KEGIATAN PKM

Tidak ada individu yang identik dalam kepribadian satu dengan yang lainnya. Ketidakidentitikan tersebut merupakan sumber perbedaan antara satu individu dengan lainnya. Secara psikologi kepribadian, khususnya yang membahas sifat kepribadian, individu memiliki karakter/sifat yang dibawa dan sudah ada sejak individu dilahirkan ke bumi ini. Sifat kepribadian ini melekat dalam setiap individu. sifat kepribadian ini relative tetap dalam diri individu dalam kurun waktu panjang. Beberapa penelitian menemukan bahwa sifat kepribadian ini mengalami perubahan sejalan pertambahan umur individu dalam porsi yang relatif kecil. Perubahan usia - penurunan dalam Neurotisme, Ekstraversi, dan Keterbukaan serta peningkatan dalam Kebajikan dan Ketekunan dari

masa remaja hingga dewasa - juga tampaknya bersifat universal, begitu juga dengan perbedaan gender (Mccrae, 2002).

Beberapa penelitian terdahulu menemukan adanya korelasi antara sifat kepribadian yang dimiliki individu dengan kinerja individu. Sifat kepribadian tertentu yang menonjol dari individu cenderung memengaruhi sikap dan perilaku individu (Tett & Burnett, 2003; Hamilton et al., 2019). Seseorang yang memiliki skor sifat kepribadian conscientiousness yang tinggi cenderung memiliki kemampuan untuk bersosialisasi tinggi. Skor Openness to experience yang tinggi cenderung individu yang berpikir mendalam, menyukai hal-hal yang bersifat artistic dan sebagainya. Individu yang memiliki sifat kepribadian agreeableness dengan skor tinggi, cenderung berperilaku merawat, kepedulian tinggi dan sebagainya.

2. TINJAUN PUSTAKA

Sifat kepribadian sudah dikaji selama berpuluh tahun. Sifat kepribadian yang sudah dikenal secara luas adalah five basics dimensions – openness to experience (O), conscientiousness (C), extraversion (E), Agreeableness (A), neuroticism (N) (Barrick et al., 2001; Chamorro-Premuzic & Furnham, 2003; Tett & Burnett, 2003a).

Apa Itu sifat kepribadian?

Kepribadian telah banyak diabaikan dalam penelitian yang melibatkan pencocokan antara pekerjaan dan individu. Pengabaian peran sifat kepribadian individu dalam pengembangan karir individu belum menjadi perhatian besar. Hal ini dapat ditemukan dalam kehidupan organisasi maupun kehidupan individu Ketika memutuskan lanjut sekolah pada pendidikan lebih tinggi. Dalam praktik kehidupan organisasi bisnis juga terjadi, seseorang direkrut lebih mempertimbangkan pengalaman dan keterampilan individu semata. Begitu juga, Ketika seorang baru tamat SMA dan memutuskan untuk lanjut kejenjang lebih tinggi, pada umumnya pemilihan ilmu yang ingin di geluti belum mempertimbangkan sifat kepribadian yang menonjol individu dengan sifat keilmuan yang ingin didalami. Umumnya, siswa tamat SMA cenderung lanjut ke pendidikan lebih tinggi lebih karena mempertimbangkan pertemanan siswa, atau adanya permintaan orang tua atau keluarga lainnya untuk memilih jurusan tertentu dengan harapan selsai atau lulus dari perguruan tinggi langsung siap bekerja karena jurusan yang dipilih menyediakan lapangan kerja yang luas. Belajar atau bekerja pada bidang tertentu hanya sebatas memenuhi kebutuhan ekonomi semata. Padahal manusia pada umumnya sudah dikarunia oleh Tuhan masing-masing sifat kepribadian yang khas/unik dan Ketika sifat kepribadian yang unik tersebut membutuhkan jurusan atau bidang pekerjaan yang selaras dengan karakteristik tuntutan pekerjaan. Penelitian sebelumnya sudah banyak mengkaji kesesuaian antara sifat kepribadian yang unik memengaruhi kinerja dan kebahagiaan individu selama menjalani proses belajar dan kehidupan karir individu kedepan (Christiansen et al., 2014). Berikut pengorganisasian sifat kepribadian berdasarkan

klasifikasi para ahli, sifat kepribadian terdiri dari 5 dimensi utama (P. Costa & McCrae, 1995) sebagai berikut: Openness to Experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism. Setiap individu pada umumnya memiliki 5 sifat kepribadian diatas dan setiap individu memiliki skor yang berbeda pada tiap dimensi. Kombinasi berbeda dari kelima sifat kepribadian yang membedakan satu individu dengan individu lainnya.

Openness to experience

Openness to experience terdiri dari *intellectance*, *creativity*, *unconventionality* dan *broad-mindedness* (Barrick et al., 2001). Sifat keterbukaan bermanfaat dalam beberapa pekerjaan. Misalnya, salah satu ciri keterbukaan adalah preferensi untuk otonomi (P. T. Costa & McCrae, 1988), sebuah karakteristik yang seharusnya membantu individu yang terbuka berkinerja baik dalam pekerjaan yang membutuhkan kemandirian. Hmel dan Pincus, (2002) menemukan bahwa semua aspek keterbukaan terhadap pengalaman berhubungan dengan kecenderungan untuk *self regulating*.

Conscientiousness

Conscientiousness diasosiasikan dengan *dependability*, *achievement striving*, dan *planfulness* (Barrick et al., 2001). Judge & Zapata (2015) menyatakan bahwa Individu yang teliti seharusnya berkinerja baik di pekerjaan yang memerlukan independensi, karena individu yang teliti sering digambarkan sebagai berusaha mencapai prestasi dan ambisius. Selain berorientasi pada pencapaian, individu yang teliti digambarkan sebagai bertanggung jawab, dapat diandalkan, dan handal dalam penelitian sebelumnya (Costa & McCrae, 1992).

Extraversion

Ekstraver terdiri dari *sociability*, *dominance*, *ambition*, *positive emotionality*, dan *excitement-seeking* (Barrick et al., 2001). ekstrovert harus sangat terampil dalam menangani masalah yang membutuhkan interaksi sosial (Tett & Burnett, 2003). seperti berurusan dengan orang-orang yang tidak menyenangkan atau marah. Faktanya, penelitian sebelumnya tampaknya mendukung gagasan bahwa, dibandingkan dengan introvert, ekstrovert seharusnya lebih siap untuk menghadapi situasi sosial yang menegangkan, karena mereka memandangnya sebagai tantangan dengan peluang potensi untuk mendapatkan imbalan (Gallagher, 1990). Graziano dkk (1985) mengkonfirmasi bahwa ekstrovert juga cenderung berharap pertemuan sosial akan lebih positif (Judge & Zapata, 2015) dan menganggap perselisihan antarpribadi sebagai kurang merugikan daripada rekan-rekan introvert mereka.

Agreeableness

Agreeableness terdiri dari *cooperation, trustfulness, compliance, dan affability* (Barrick et al., 2001). Costa & McCrae, (1992) Individu yang bersikap ramah cenderung digambarkan dengan kata sifat seperti hangat, dapat dipercaya, baik hati, kooperatif, dan rendah hati (Judge & Zapata, 2015), dan bukti mendukung adanya hubungan antara sikap ramah dan perilaku kerja prososial (Chiaburu et al., 2011). Individu yang bersifat setuju termotivasi untuk menjaga hubungan interpersonal yang positif dengan orang lain (Barrick et al., 2002).

Emotion stabilitas / Neuroticism

Emotion stability didefinisikan sebagai kurangnya anxiety, hostility, depression dan personal insecurity (Barrick et al., 2001). Stabilitas emosional—atau paralelnya, neurotisisme—adalah, pada intinya, sebuah sifat afektif (Costa & McCrae, 1980). sebuah tinjauan meta-analitik menemukan bahwa individu yang neurotik cenderung mengandalkan strategi koping yang kurang efektif, seperti penarikan diri dan berpikir penuh harapan (Connor-Smith & Flachsbart, 2007). Karena stabilitas emosional harus dihargai dalam pekerjaan yang membutuhkan keterampilan sosial yang kuat, terutama yang memerlukan penanganan orang yang tidak menyenangkan atau marah, kami berpendapat bahwa individu yang stabil secara emosional harus berkinerja baik dalam pekerjaan dengan komponen sosial yang kuat serta dalam pekerjaan yang memerlukan penanganan orang yang tidak menyenangkan atau marah (Judge & Zapata, 2015)

3. METODE PELAKSANAAN PKM

Pengabdian ini dilaksanakan di Universitas Cenderawasih secara online terhadap mahasiswa S2 Magister Manajemen Koperasi. Metode penyampaian lebih kearah dialog yang didahului oleh penyampaian materi personality trait. Setelah penyampai materi, nara sumber mengajak mahasiswa untuk secara bersama-sama membedah lima sifat kepribadian yang terkandung dalam setiap individu. Mahasiswa diajak untuk mengkaitkan materi yang disampaikan dengan pengalaman sehari-hari mahasiswa dalam lingkungan pekerjaan mahasiswa. Peserta pengabdian pada kesempatan ini adalah mahasiswa pekerja, yang bekerja pada beragam jenis pekerjaan. Pemateri berkolaborasi dengan mahasiswa dalam membahas sifat kepribadian dan bagaimana implementasi dalam organisasi publik dan komersial.

4. HASIL DAN PROSES PELAKSANAAN PKM

Sifat kepribadian setiap individu berbeda dan mendorong sikap dan perilaku yang dihasilkan juga berbeda. Pada pembahasan ini, pemateri membatasi hanya mengkaji sifat kepribadian individu dalam organisasi. Pemateri tidak membahas banyak variabel lainnya yang dapat memberdayakan sikap, perilaku dan output dari individu. seperti: nilai-nilai individu yang dianut, keyakinan/keagamaan, motivasi hidup individu yang berbeda dan sebagainya. Sebagaimana sudah diuraikan diatas, sifat kepribadian merupakan karakteristik yang melekat pada setiap individu sejak dilahirkan dan karakteristik ini

bersifat genetik. Sifat kepribadian ini relative tetap dan tidak berubah pada jangka waktu yang panjang. Kalaupun ada perubahan hanya perubahan skor yang relative rendah pada individu ketika memasuki usia diatas 40 tahun.

Pentingnya Sifat kepribadian

Mengapa penting membahas sifat kepribadian? Sebagaimana uraian diatas, sifat kepribadian merupakan karakteristik yang membedakan antara satu individu dengan individu lainnya yang mendorong pola perilaku yang sejalan dengan sifat kepribadian tersebut. Ketika kita mengenali hakikat diri, misalnya, saya adalah seorang yang memiliki ketelitian tinggi dalam bidang angka-angka, bersifat perfeksionis dalam penyelesaian tugas, menyukai hal-hal yang bersifat kontemplatif atau kecenderungan tinggi untuk bersosialisasi dengan siapa saja, memiliki hati yang pemurah dan sebagainya, merupakan tahap awal diri seseorang untuk mengembangkan diri kedepannya. Karakteristik-karakteristik tersebut pada dasarnya merupakan aset besar yang semestinya harus dipelihara, dikembangkan dan diamfaatkan secara lebih luas lagi dalam setiap bidang pekerjaan.

Individu yang bekerja atau berprofesi sebagai tenaga pemasar idealnya memiliki sifat kepribadian dengan skor tinggi pada aspek *extraversion*. Sifat kepribadian ini menggambarkan sosok yang gampang bergaul, memiliki pengetahuan luas baik terkait dengan bidang pekerja dan diluar pekerjaan. Interaksi dengan orang lain merupakan sebuah kebutuhan dasar bagi individu skor tinggi. Individu ini memiliki energi tinggi untuk bergaul/berinteraksi, selaras dengan tuntutan pekerjaan sebagai tenaga pemasaran. Pada konteks ini terjadi kesesuaian antara sifat kepribadian dan jenis pekerjaan. Kesesuaian sifat kepribadian dan jenis pekerjaan cenderung memberikan hasil yang optimal dalam pekerjaan. Individu berperilaku sejalan dengan sifat kepribadian, sehingga individu dalam bekerja tanpa diminta/dituntut mengerahkan energy dalam menyelesaikan tugas, individu fokus dan pada umumnya individu tersebut dalam menyelesaikan tugas lebih detil sehingga menghasilkan hasil yang berkualitas tinggi. Pada kondisi inilah maka sifat kepribadian merupakan aset yang harus dipelihara secara terus menerus.

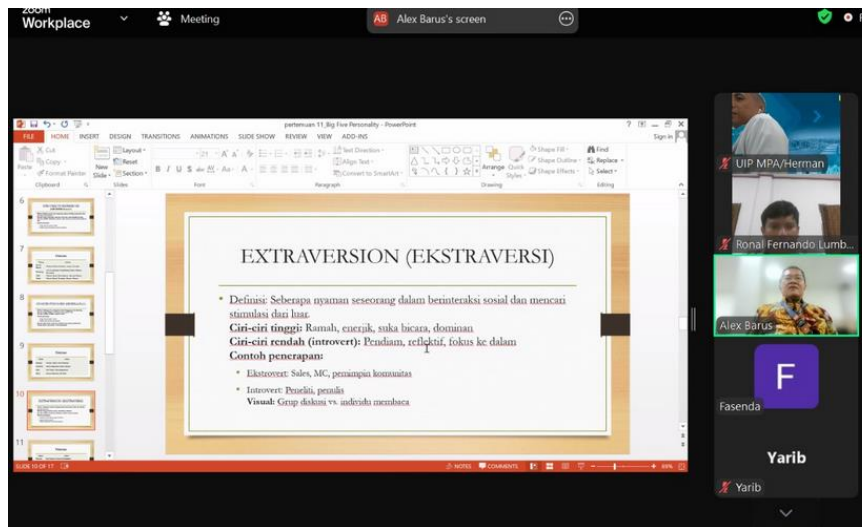
Apakah individu yang tidak memiliki sifat kepribadian *extraversion* tidak akan berhasil dalam bidang pekerjaan pemasaran? Banyak tenaga pemasar yang tidak memiliki sifat kepribadian *conscientiousness* tinggi tapi dalam kehidupan pekerjaan selalau dapat memenuhi target penjualan yang dibebankan oleh perusahaan. Dengan demikian apakah kita dapat menyimpulkan bahwa tidak ada korelasi antara sifat kepribadian individu yang menonjol dengan jenis pekerjaan? jawabannya tetap ada korelasi antara keduanya. Hanya sering sekali individu yang bekerja pada bidang pekerjaan tertentu yang tidak sesuai dengan sifat kepribadian yang menonjol lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya seperti: adanya tuntutan harus capai target kalau tidak kena sanksi, dimotivasi oleh aspek besaran bonus/komisi dan sebagainya. Faktor-faktor ini sangat memengaruhi

individu untuk memaksa atau keluar dari sifat kepribadian yang menonjol dan mempertunjukkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan bukan sesuai atau sejalan dengan karakter bawaan individu.

Mengapa perlu dibahas sebaiknya ada kesesuaian sifat kepribadian dengan jenis pekerjaan? pertanyaan ini mengarah kepada kemunculan isu-isu lainnya seperti individu yang mengalami burnout, wellbeing dan sebagainya. Peneliti mendalilkan bahwa sifat kepribadian menonjol individu kalau sejalan dengan tuntutan pekerjaan mengarah kepada peningkatan kualitas hidup individu dalam sebuah organisasi. Pada saat ini, faktor kualitas hidup atau wellbeing merupakan konsep yang lagi trend. Kualitas hidup dalam pekerjaan merupakan faktor yang penting bagi karyawan/individu selagi bekerja di sebuah organisasi.

Aplikasi Praktis Dalam Bidang Pekerjaan

Departemen HR dalam melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan berdasarkan keputusan utama berdasarkan sifat kepribadian yang menonjol. Kebutuhan untuk mengisi kekosongan di bidang/departemen akuntansi misalnya, HR mempertimbangkan sifat kepribadian conscientiousness menjadi parameter utama selain pengalaman dan kompetensi di bidang tersebut (pengembangan karir karyawan jangka panjang). Sifat kepribadian conscientiousness ini menggambarkan karakteristik individu: ketelitian tinggi, perfeksionis, disiplin, ambisi. Sifat kepribadian individu tersebut sejalan dengan bidang pekerjaan di area akuntansi yang membutuhkan ketelitian, dan presisi. Individu dengan sifat kepribadian ini tanpa harus ekstra usaha untuk mengerjakan tugas-tugas di bagian akuntansi, karena penyelesaian tugas bidang akuntansi selaras dengan karakteristik yang dimiliki individu tersebut. artinya individu tersebut dalam menyelesaikan tugas berkaitan akuntansi dengan baik dan menikmati dalam pengerjaannya. Hal yang sama, sebaiknya dilaksanakan oleh HR Ketika merekrut karyawan bagian pemasaran. Parameter utama dalam rekrutmen dan seleksi adalah sifat pekerjaan yang disesuaikan dengan karakteristik individu yang selaras dengan persyaratan atau tuntutan pekerjaan. HR merekrut dan memilih individu dengan skor tinggi pada sifat kepribadian extraversion merupakan langkah awal yang baik (khususnya Ketika dikaitkan dengan pengembangan karyawan jangka panjang). Coba anda bayangkan Ketika tenaga pemasar yang direkrut adalah individu dengan sifat kepribadian skor tinggi pada conscientiousness atau neuroticism atau agreeableness. Ketika sifat kepribadian ini kurang dapat dimanfaatkan secara optimal dalam bidang pemasaran.



Dengan demikian sebuah perusahaan yang terdiri dari beragam fungsi perusahaan – beragam bagian: pemasaran, keuangan, akuntansi, legal, IT, sebaiknya merekrut dan seleksi karyawan disesuaikan antara sifat pekerjaan atau tuntutan pekerjaan dan sifat kepribadian yang menonjol individu. keragaman sifat kepribadian karyawan dalam organisasi juga membutuhkan perlakuan yang berbeda untuk setiap karyawan dibagian masing-masing. Tidak bisa satu bentuk perlakuan yang digunakan untuk semua karyawan yang berbeda. Pola pembinaan, pengembangan dan motivasi harus disesuaikan dengan karaktersitik masing-masing karyawan. Ribet!! Mengelola manusia memang penuh dengan tantangan dengan segala atribut yang dimiliki setiap individu. Ketika perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik maka mengarah kepada kinerja organisasi yang baik.

Dalam konteks pendidikan Tinggi.

Perguruan tinggi merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam layanan pendidikan dan terdiri sejumlah fakultas. Setiap fakultas terdiri dari beragam jurusan atau program studi. Program studi satu dengan lainnya bisa berbeda kebutuhan tenaga pengajar. Misal, program studi manajemen bisa terdiri dari jurusan pemasaran, produksi, keuangan dan sebagainya. Keragaman jurusan membutuhkan individu dengan sifat kepribadian tertentu sejalan dengan jurusan masing-masing. Dosen dengan sifat kepribadian dengan skor conscientiousness tinggi lebih sesuai untuk mengajar atau menyampaikan mata kuliah yang berkaitan dengan perhitungan angka-angka seperti: akuntansi, keuangan dan sebagainya. Untuk jurusan pemasaran, etika dan sejenisnya lebih sesuai diajarkan atau disampaikan materinya oleh dosen dengan skor tinggi pada extraversion. Bagaimana dengan sifat kepribadian mahasiswa sebagai partner pembelajaran? Pentingkah?

Penting. Kesadaran mahasiswa dalam memilih jurusan merupakan faktor penting dalam pengembangan karir dan bidang yang digeluti. Sering sekali kita mendengar dan membaca bahwa lulusan jurusan tertentu tetapi bekerja pada bidang yang secara keilmuan tidak selaras. Trend seperti ini kemungkinan terus berlanjut kedepan, sampai pada satu kondisi mulai adanya kesadaran mahasiswa dan stakeholders lainnya untuk memikirkan secara lebih baik pengembangan karir mahasiswa kedepannya dan kaitannya dengan kontribusi mahasiswa dalam pembangunan Negara kedepan. Perspektif sifat kepribadian mendalilkan bahwa kesesuaian antara sifat kepribadian tertentu yang menonjol mahasiswa cenderung dimanifestasikan dalam bentuk sikap dan perilaku. Semakin tinggi skor sifat kepribadian tertentu mahasiswa berkorelasi dengan perilaku yang mengikuti karakteristik tersebut. Mahasiswa yang memiliki sifat kepribadian yang menonjol pada sifat tertentu, sebaiknya mengambil jurusan atau bidang yang sesuai dengan bidang yang dipelajari atau dikaji. Dengan demikian maka mahasiswa memiliki energy tinggi dan fokus dalam mempelajari bidang yang digeluti.

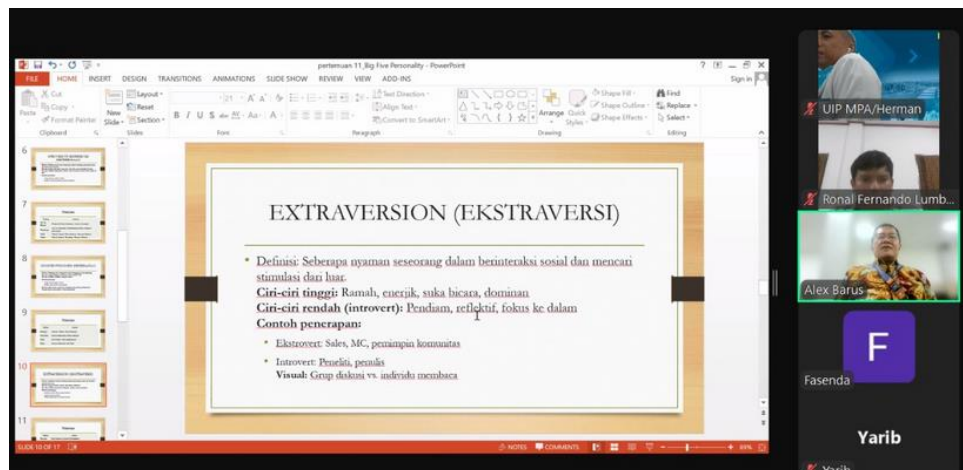
Apakah sebaiknya dosen yang mengajar memiliki sifat kepribadian yang selaras dengan sifat kepribadian mahasiswa? Menurut penulis, perpaduan antara sifat kepribadian yang relative sama antara dosen dan mahasiswa dapat menghasilkan kinerja unggul dalam proses pembelajaran. Seorang dosen cenderung merasa lebih “menyukai” mahasiswa dalam proses pembelajaran Ketika mahasiswa memiliki karaktersitik yang rekatif sama dengan dosen dan begitu juga sebaliknya.

Memahami sifat kepribadian mahasiswa oleh dosen diperguruan tinggi penting kaitannya dengan bagaimana mengelola proses pembelajaran dalam ruang kelas/kampus. Dosen membutuhkan perlakuan yang berbeda dalam melayani mahasiswa. Cara penyampaian materi, menanggapi mahasiswa dan meminta respons mahasiswa tidak dapat dilakukan tanpa memertimbngan sifat kepribadian mahasiswa. Dengan memahami sifat kepribadian mahasiswa dan memperlakukan mahasiswa sejalan dengan sifat kepribadian mahasiswa, maka proses layanan pendidikan yang bermutu diharapkan dapat terwujud.

5. KESIMPULAN/PENUTUP

Ketidaksesuaian antara kepribadian dan tugas yang diperlukan untuk pekerjaan mungkin mengakibatkan kepuasan yang lebih rendah karena karyawan merasa tertekan saat diminta melakukan aktivitas yang mungkin tidak mereka sukai dan kemungkinan besar tidak akan mereka kuasai. Begitu juga mahasiswa dengan sifat kepribadian tertentu yang menonjol cenderung lebih dapat menikmati bidang studi tertentu yang menuntut sifat/karakter sejalan dengan sifat kepribadian. Sehingga, mahasiswa mendapatkan kepuasan dalam menjalani kehidupan belajar di kampus. Pada tema ini, penulis/nara sumber khusus mengulik faktor kepribadian semata dalam kaitannya dengan pemilihan jurusan dan atau pemilihan bidang pekerjaan. Banyak faktor lainnya yang memengaruhi individu dalam kesuksesan belajar atau pekerjaan, seperti: motivasi, nilai-nilai yang

dianut, keyakinan tertentu dan sebagainya. Perspektif sifat kepribadian memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan/*wellbeing* mahasiswa atau karyawan dalam menjalani kehidupan individu kedepan. Manusia cenderung merasa happy mengerjakan sesuatu Ketika tuntutan



6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas IBBI yang telah memberi dukungan financial maupun dukungan lokasi non financial dalam bentuk ruang yang diberikan sehingga penyelenggaraan pengabdian secara online kepada Universitas Cenderawasih berjalan dengan baik.

REFERENSI

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? *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1&2), 9–30.
<https://doi.org/10.1111/1468-2389.00160>

Barrick, M. R., Stewart, G. L., & Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 43–51.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.43>

Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2003). Personality Traits and Academic Exam Performance. *European Journal of Personality*, 17(October 2002), 237–250.
<https://doi.org/10.1002/per.473>

Chiaburu, D. S., Oh, I.-S., Berry, C. M., Li, N., & Gardner, R. G. (2011). The five-factor model of personality traits and organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1140–1166.
<https://doi.org/10.1037/a0024004>

Christiansen, N., Sliter, M., & Frost, C. T. (2014). What employees dislike about their

jobs : Relationship between personality-based fit and work satisfaction.
PERSONALITY AND INDIVIDUAL DIFFERENCES, 71, 25–29.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.07.013>

Connor-Smith, J. K., & Flachsbart, C. (2007). Relations Between Personality and Coping: A Meta-Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(6), 1080–1107. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.6.1080>

Costa, P., & McCrae, R. R. (1995). Inventory Domains and Facets : Hierarchical Personality Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64(1), 21–50. <https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6401>

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1988). PERSONALITY PROCESSES AND INDIVIDUAL DIFFERENCES From Catalog to Classification: Murray's Needs and the Five-Factor Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(2), 258–265.

Gallagher, D. J. (1990). Extraversion, neuroticism and appraisal of stressful academic events. *Personality and Individual Differences*, 11(10), 1053–1057.
[https://doi.org/10.1016/0191-8869\(90\)90133-C](https://doi.org/10.1016/0191-8869(90)90133-C)

Hamilton, B. H., Papageorge, N. W., & Pande, N. (2019). The right stuff? Personality and entrepreneurship. *Quantitative Economics*, 10, 643–691.
<https://doi.org/10.3982/QE748>

Hmel, B. A., & Pincus, A. L. (2002). The meaning of autonomy: On and beyond the interpersonal circumplex. *Journal of Personality*, 70(3), 277–310.
<https://doi.org/10.1111/1467-6494.05006>

Judge, T. A., & Zapata, C. P. (2015). the Person–Situation Debate Revisited: Effect of Situation Strength and Trait Activation on the Validity of the Big Five Personality Traits in Predicting Job Performance. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1149–1179.

McCrae, R. R. (2002). *Cross-Cultural Research on the Five-Factor Model of Personality* *Cross-Cultural Research on the Five-Factor Model of Personality*. 4, 1–12.

Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003a). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 500–517.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.500>

Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003b). A Personality Trait-Based Interactionist Model of Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 500–517.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.500>