

Person Career Fit: Kesesuaian Kepribadian Dengan Pilihan Karir Menggunakan DISC Personality Test

Thea Estelitha Sugianto, Tri Hardjanti Nugrahaningsih
Soegijapranata Chatolic University
theaestelitha437@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesesuaian pilihan karir dengan karakteristik kepribadian individu (*person career fit*). Keselarasan pilihan karir dengan kepribadian dapat memberikan peluang lebih tinggi dalam meningkatkan potensi, jejaring, peran, kemampuan, kinerja serta kebahagiaan dalam menjalani suatu peran. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menekankan bahwa persiapan karir individu (*person career fit*), sebelum memasuki dunia kerja atau menjadi wirausaha, sedangkan penelitian sebelumnya menekankan individu saat sudah bekerja (*job person fit*). Responden penelitian adalah mahasiswa Program Studi Manajemen di kota Semarang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Alat analisis menggunakan DISC *Personality test* untuk menghitung kecenderungan kepribadian individu, kemudian karakteristik kepribadian pilihan karir dan penentuan kesesuaian dideskripsikan secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan pilihan karir responden adalah wirausaha (82%) dan HR Professional (18%), karakteristik kepribadian wirausaha adalah *Dominance*, dan HR Profesional adalah *Compliance, Dominance, dan Steadiness*; karakteristik individu paling banyak adalah *Steadiness*, dan 80% responden mengalami ketidaksesuaian pilihan karir dengan kepribadiannya. Penelitian ini menjadi bukti bahwa pentingnya penelitian-penelitian perilaku organisasi yang menyoroti perilaku individu sebelum memasuki dunia kerja sehingga memberikan gambaran karakter angkatan kerja, dan meminimalkan kesalahan dalam proses seleksi karyawan.

Kata kunci: Karir, Kepribadian, Tes Kepribadian DISC, Kesesuaian Pilihan Karir Dengan Kepribadian Individu

Abstract

This research aims to determine the suitability of career choices with individual personality characteristics (*person career fit*). Alignment of career choices with personality can provide higher opportunities to increase potential, networks, roles, abilities, performance and happiness in carrying out a role. In contrast to previous research, this research emphasizes individual career preparation (*person career fit*), before entering the world of work or becoming an entrepreneur, whereas previous research emphasized individuals when they are already working (*job person fit*). The research respondents were students of the Management Study Program in the city of Semarang. The data collection method uses a questionnaire. The analysis tool uses the DISC Personality test to calculate individual personality tendencies, then the personality characteristics of career choices and determining suitability are described qualitatively. The research results show that the career choices of respondents are entrepreneurship (82%) and HR Professional (18%), the personality characteristics of entrepreneurs are *Dominance*, and HR Professionals are *Compliance, Dominance, and Steadiness*; The most common individual characteristic is *Steadiness*, and 80% of respondents experience a mismatch between their career choices and their personality. This research is proof of the importance of organizational behavior research which highlights individual behavior before entering the world of work so as to provide an overview of the character of the workforce, and minimize errors in the employee selection process.

Keywords : Career, Personality, DISC Personality Test, Person Career Fit

PENDAHULUAN

Karir dapat diartikan sebagai profesi yang diperankan oleh seorang individu. Karir sering dikaitkan dengan keberhasilan seseorang individu, sehingga individu akan merencanakan karirnya salah satunya melalui pilihan karir yang akan dicapai dalam masa yang akan datang. Kepribadian seseorang tentunya akan mempengaruhi banyak aspek dalam kehidupannya. Karir bagi mahasiswa tingkat akhir seringkali dihubungkan dengan pendidikan terakhir, peminatan yang saat ini sedang ditempuhnya, dan kepribadian individu. Mahasiswa Program Studi Manajemen akan berorientasi ke karir dalam bidang manajemen menjadi wirausaha atau profesi dalam bidang manajemen seperti manajer keuangan, operasi, sumber daya manusia ataupun pemasaran. Pemilihan karir tersebut didasarkan pada peminatan (konsentrasi) yang ditempuh mahasiswa di semester akhir dan jarang yang dikaitkan dengan aspek kepribadian, padahal dalam suatu profesi pastilah ada karakteristik yang dituntut agar individu dapat melakukan profesinya dengan lebih baik dan lebih nyaman (*person career fit*). Kondisi ini terkait dengan prospek kerja mereka. Keselarasan antara karir dan kepribadian dapat memberi wawasan tentang tugas sehari-hari serta interaksi sosial yang diperlukan. Menurut Holland (Alkheilil, 2016), individu yang berkarir sesuai dengan kecenderungan profil kepribadian yang dimiliki, akan merasa nyaman beraktivitas atau bekerja di lingkungannya. Dengan menyelaraskan kepribadian sebagai panduan karir maka akan mendapat peluang lebih tinggi dalam meningkatkan potensi, jejaring, peran, kemampuan, kinerja serta kebahagiaan kita dalam menjalani suatu peran. Mempertimbangkan kepribadian menjadi suatu hal yang penting untuk memahami kekuatan dan kelemahan dalam diri seseorang serta bagaimana seseorang dapat berinteraksi atau berperilaku di sekitar orang.

Dari sisi perusahaan sebagai pihak yang mempekerjakan calon karyawan, kesesuaian karakter pemegang jabatan dengan jabatan yang ditawarkan (*person job fit*) juga sangatlah dibutuhkan. Menurut (Rogelberg, 2007) *person job fit* adalah kesesuaian antara individu dengan pekerjaan atau tugas-tugas yang dilakukan

pegawai di tempat kerja. Kepribadian individu dapat mempengaruhi banyak aspek dalam kehidupannya, individu yang bekerja dalam pekerjaan yang sesuai kepribadiannya cenderung lebih mencintai pekerjaannya, dan melakukannya dengan penuh kerelaan dan bukan keterpaksaan, dan memiliki kemauan yang lebih kuat untuk meningkatkan kemampuan dan kreativitasnya.

Selain itu, *Person job fit* menjadi salah satu aspek penting yang dapat meningkatkan komitmen organisasional dalam perusahaan (Vabiola Bangun et al., 2017) menentukan produktivitas perusahaan, dan penelitian (Chhabra, 2015) menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara *Person Job Fit* terhadap kepuasan, pegawai yang mempunyai kepribadian sesuai dengan karakteristik pekerjaannya akan menimbulkan kepuasan kerja yang lebih besar. Karyawan yang mempunyai kepribadian yang tidak sesuai dengan karakteristik pekerjaannya akan cenderung mencari pekerjaan lainnya. Penelitian (Lutfiyah et al., 2020) menemukan bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Andromeda. Terbukti bahwa perhatian pada adanya kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan-pekerjaan yang ada dalam sebuah jabatan akan berdampak positif bagi organisasi.

Berdasarkan pemahaman tersebut maka peneliti yakin bahwa mahasiswa sebagai calon pelaku usaha ataupun sebagai karyawan perusahaan perlu merencanakan karirnya. Salah satu upayanya adalah mencari kesesuaian atau keselarasan kepribadian dengan pilihan karirnya. Kepribadian dan pilihan karier yang sejalan dapat memungkinkan seseorang melakukan hal terbaik saat menjalani tugas atau peran dapat berdampak pada karirnya. Keselarasan antara karir dan kepribadian dapat memberi wawasan tentang tugas sehari-hari serta interaksi sosial yang diperlukan. Mahasiswa perlu melakukan identifikasi kesesuaian kepribadian dengan minat karirnya (*Person Career Fit*), dengan begitu mahasiswa setelah lulus akan menjalani profesinya dengan lebih optimal.

METODE

Responden dalam penelitian ini 55 mahasiswa Program Studi Manajemen semester 6 dan 7 pada beberapa universitas di Semarang di kota

Semarang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan kuesioner secara langsung karena memang peneliti perlu menjelaskan kepada responden mengenai proses pengisian kuesioner. Selain itu, peneliti meminta informasi dari mahasiswa yang sudah mengisi kuesioner sebelumnya untuk merekomendasikan teman temannya yang dapat mengisi. Penelitian ini menggunakan tes kepribadian DISC karena tes ini sering digunakan mulai dari UMKM hingga perusahaan ternama perusahaan dalam proses seleksi karyawan (Anggi, 2022). Salah satu alasannya adalah interpretasi tes DISC lebih mudah dipahami dan dianalisis dibandingkan dengan tes kepribadian lainnya. *DISC Personality Test* diadaptasi dari paparan Dr. William Moulton Marston (1928) tentang empat komponen kepribadian manusia yaitu *Dominance*, *Influence*, *Steady*, dan *Compliance* (Fuqua & Bryan, 2017). Kuesioner terdiri dari 24 pernyataan.

Penelitian terdahulu mengenai penggunaan *DISC Test Personality* (Hartati et al., 2019), (Aini et al., 2023), dan (Orense, 2015) menjelaskan tentang penggunaan karakteristik tes DISC dengan tipe kepribadian siswa, mahasiswa, dan juga pekerjaan. Terdapat perbedaan pengambilan pada tujuan. Hasil yang terdapat pada penelitian pertama yaitu pengelompokan karakteristik kepribadian DISC siswa berdasarkan pembelajaran yang berlangsung di mana termasuk dalam kategori pemimpin, memberi pengaruh, konsisten, dan teliti. Hasil penelitian kedua yaitu manajemen menggunakan DISC untuk menempatkan perawat dengan benar berdasarkan kekuatan dan kelemahan kepribadian perawat. Hasil penelitian ketiga yaitu mahasiswa condong kepada gaya kepemimpinan demokratis. Sedangkan penelitian ini membahas tentang kesesuaian karakteristik kepribadian mahasiswa semester akhir dengan pemilihan pekerjaan yang mereka minati.

Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan tiga tahap, pertama, mengidentifikasi pilihan karir responden dan mengkarakteristikan *DISC Personality*nya, kedua, menganalisis kepribadian responden, dan ketiga, menentukan kesesuaian kepribadian individu dengan pilihan karirnya. Berdasarkan analisis tersebut akan direkomendasikan apakah responden tetap dengan pilihan karirnya, atau

mengubah karakter kepribadiannya untuk disesuaikan dengan karakter pilihan karirnya ataukah mengubah pilihan pekerjaan karirnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi Pilihan Karir Responden dan Karakteristik DISC Personality pilihan karirnya

Tahapan pertama dalam analisis adalah mengidentifikasi pilihan karir responden dan menentukan karakteristik DISC pilihan karir. Responden diminta menyampaikan apa yang menjadi pilihan karirnya ke depan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar (82%) memiliki pilihan karir sebagai wirausaha dan sisanya (18%) memiliki pilihan karir sebagai profesional di bidang human resources. Wirausaha adalah individu yang memiliki orientasi kewirausahaan mewakili kegiatan kewirausahaan yang mengacu pada proses, praktik, gaya pengambilan keputusan, dan perilaku yang mengarah pada masuk ke pasar baru atau yang sudah mapan dengan barang atau jasa baru atau yang sudah ada (Lumpkin & Dess, 2001). Wirausaha memiliki karakter yang mandiri, berani mengambil risiko, inovatif, proaktif dan keberanian untuk bersaing dengan orang lain. Jika dikaitkan dengan karakteristik DISC test personality, karakteristik wirausaha yang kemandirian termasuk kategori *Dominance*, kemampuan berinovasi termasuk kategori *Dominance*, keberanian mengambil risiko termasuk kategori *Dominance*, dan proaktif, berani bersaing termasuk kategori *Dominance*. Kemandirian termasuk ke dalam *Dominance* karena sebagai seorang wirausaha harus memiliki sikap mandiri dalam berpikir, bersikap, dan bertindak. Selanjutnya, kemampuan berinovasi termasuk dalam *Dominance* karena selalu terbuka dengan ide-ide baru. Keberanian mengambil risiko termasuk ke dalam *Dominance* karena menggambarkan bahwa orang tersebut tegas dalam mengambil keputusan dan ingin berkembang untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Sehingga orang dengan karakteristik kepribadian *Dominance* biasanya menjadi pemimpin. Sedangkan, proaktif dan berani bersaing termasuk ke dalam *Dominance* karena menggambarkan orang tersebut aktif dalam bersosialisasi dan merupakan orang yang percaya diri. Berdasarkan penjelasan itu dapat dikatakan bahwa seorang wirausaha harus memiliki karakteristik *Dominance* yang tinggi (kuat).

Sedang *Human Resource Professional* adalah pekerjaan yang berkaitan dengan bagaimana pengelolaan sumber daya manusia di organisasi atau perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, induksi dan orientasi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan benefit, penilaian kinerja karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja, tindakan disipliner dan pemutusan hubungan kerja. Pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan tersebut membutuhkan karakter yang kuat dalam hal kemampuan komunikasi dan interpersonal yang baik (*Influence*) karena terkait dengan pengelolaan manusia, memahami manajemen konflik dan penyelesaian masalah (*Compliance*) karena harus membuat keputusan yang berdasarkan peraturan dan perundangan yang berlaku, memiliki kemampuan negosiasi yang kuat (*Influence*), agar dapat meyakinkan pihak pihak yang sedang berkonflik, bersikap tidak tergantung pada orang lain dan independen (*Dominance*) agar dapat bersikap objektif ketika terjadi permasalahan pada sumber daya manusia organisasi.

Kemampuan komunikasi dan interpersonal yang baik, serta memiliki kemampuan negosiasi termasuk ke dalam karakteristik kepribadian *Influence* karena orang dengan kategori kepribadian ini selalu ingin memperluas jaringan sosial mereka. Sehingga tidak masalah bagi orang *Influence* untuk bernegosiasi dengan lawan bicaranya. Selanjutnya, memahami manajemen konflik dan penyelesaian masalah termasuk dalam *Compliance* karena orang dengan kategori kepribadian ini memiliki kecenderungan sangat analitis, tertarik pada proses, struktur, dan juga peraturan yang berlaku. Kategori *Compliance* bekerja dengan baik, mampu menjawab pertanyaan dengan rinci, mendukung klaim serta bukti, dan merupakan pemecah masalah. Sedangkan, bersikap tidak tergantung pada orang lain termasuk dalam *Dominance* karena kategori kepribadian ini cenderung senang menyelesaikan masalah sendiri dan tidak bergantung pada orang lain.

Sedangkan menurut Howard and Howard (Anne Christo-Baker et al., 2012) karakteristik personal yang harus dimiliki oleh HR Professional adalah resiliensi terhadap stress yang tinggi,

toleransi yang tinggi terhadap situasi yang tidak nyaman dan terus menerus, fokus pada inovasi dan efisiensi, memiliki sikap yang tidak memihak ketika terjadi konflik apakah akan tetap di posisinya, menjadi mediasi ataukah memenuhi pihak yang berkonflik, harus dapat memposisikan kapan saatnya harus bersikap fleksibel atau disiplin dengan berbagai hal terutama yang mengarah pada tujuan yang ditetapkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa seorang HR Professional harus mempunyai resiliensi terhadap stress yang tinggi di mana itu termasuk ke dalam karakteristik kepribadian *Steadiness*. Selain itu, HR Professional harus mempunyai toleransi yang tinggi terhadap situasi yang tidak nyaman dan terus menerus termasuk dalam *Dominance*. Fokus terhadap inovasi dan efisiensi termasuk ke dalam *Dominance*. Seorang HR Professional harus juga memiliki sikap tidak memihak ketika terjadi konflik, hal ini termasuk dalam *Compliance*. Karakteristik terakhir yaitu seorang HR Professional harus memposisikan kapan harus bersikap fleksibel atau disiplin yang mengarah pada tujuan organisasi termasuk ke dalam karakteristik kepribadian *Compliance*.

Berdasarkan pekerjaan yang harus dilakukan HR Professional maka kepribadian yang dibutuhkan adalah cermat, teliti, kemampuan dalam negosiasi di atas berbasis pada ketentuan yang berlaku baik peraturan perundangan maupun peraturan lainnya sehingga, dan memiliki karakteristik kepribadian *Dominance* dan *Compliance* yang tinggi, karena pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat dilakukan asal asalan tetapi harus berdasarkan pada aturan yang berlaku. Sebagai contoh saat akan memberhentikan karyawan maka tidak dapat dilakukan secara semena mena tetapi ada aturan yang mengikat, jika tingkat kepribadian HR Professional termasuk *Dominance* dan *Compliance* rendah dapat mengakibatkan keputusan dilakukan secara ceroboh dan berdampak negatif pada perusahaan. Begitu juga dengan HR Professional yang harus memiliki karakteristik *Steadiness* agar mampu melakukan negosiasi terkait masalah yang belum dapat terpecahkan di dalam organisasi.

Analisis Kepribadian Responden Menggunakan DISC Test Personality

Proses analisis kepribadian dilakukan secara individual pada setiap responden. Karakteristik kepribadian responden akan dianalisis secara berurutan dari yang paling menonjol sampai yang paling rendah dari keempat karakteristik kepribadian DISC. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik DISC Responden

Karakteristik Kepribadian yang Menonjol	Jumlah Responden
Steadiness	13
Compliance	10
Compliance,Steadiness	6
Dominance	5
Influence	5
Influence, Dominance	5
Influence, Steadiness	5
Compliance, Influence	3
Compliance,Dominance	2
Dominance,Steadiness	1

Sumber: data primer diolah Desember 2023.

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa kebanyakan responden memiliki karakteristik *Steadiness*. Individu yang memiliki karakteristik kepribadian *Steadiness* yang tinggi cenderung stabil secara emosional dan mudah diprediksi, suka melakukan sesuatu secara berulang-ulang atau rutin dan tidak senang mengubah rutinitas yang telah ada. Selain itu, tipe karakteristik *Steadiness* sangat tidak menyukai adanya konflik, karena lebih menyukai keharmonisan. Karakteristik kepribadian ini lebih banyak berpikir sebelum berbicara namun sering kali tidak mengungkapkan isi hatinya dengan berharap bahwa orang lain dapat mengerti apa yang dipikirkan, maka susah untuk dapat ditebak apakah karakteristik *Steadiness* sedang marah, senang, atau sedih.

Penelitian ini menemukan juga bahwa karakteristik kepribadian responden adalah *Compliance*. Karakteristik kepribadian ini sangat mengikuti sistem dan peraturan yang berlaku, tidak senang berada di tengah orang banyak, tetapi dapat menjadi banyak berbicara kalau sedang berada di tempat yang di rasa aman. Tidak mudah percaya dengan apa yang dikatakan oleh orang lain, lebih mempercayai data. Sehingga dapat dikatakan karakteristik *Compliance* sangat menyukai detil seperti hitungan dalam hal waktu,

uang, serta sumber daya yang lain. Selain itu individu dengan kepribadian *Compliance* memiliki daya ingat yang bagus karena lebih sedikit berbicara dan relatif lebih sedikit teman dan dapat mengingat banyak hal sekalipun itu hal yang kecil. *Compliance* merupakan karakteristik yang cenderung pesimis, dan melihat sisi negative seseorang atau suatu hal yang dimiliki orang lain.

Responden berikutnya adalah individu yang kuat dalam karakteristik kepribadian *Compliance Steadiness*. Karakteristik yang kuat dalam dua hal ini cenderung tidak konsisten karena *steadiness* menyukai keharmonisan dan kadang cuek sementara *compliance* cenderung curiga dengan melihat hal sekecil kecilnya dari individu lainnya. Namun jika individu dengan kepribadian *Steadiness* dan *Compliance* mampu mengambil aspek positifnya, dalam aspek *steadinessnya*, individu memperkuat kestabilan emosinya dan dalam aspek *compliance*nya memperkuat aspek objektifitasnya sehingga dapat menjadi keunggulan positif individu.

Hasil berikutnya adalah Responden dengan karakteristik *Dominance*. Individu dengan karakteristik *Dominance* cenderung memiliki keberanian dalam mengambil risiko bahkan melanggar peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya terutama saat menemukan ide ide baru (inovatif), berkemauan keras, tidak takut dengan adanya konflik, selalu berpikir secara garis besar (jangka panjang), memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi.

Lima responden berikutnya memiliki karakteristik *Influence, Influence-Dominance, dan influence-Steadiness*. Individu dengan karakteristik *influence* senang sekali untuk berbicara mempengaruhi orang lain dan cenderung membesar-besarkan agar orang lain dapat terpengaruh, mudah bergaul dan mengekspresikan perasaannya, penghibur dan pendengar yang baik, selalu berpikiran optimis walau kadang kurang realistis, sangat membenci detil serta angka, tidak terstruktur, dan mudah sekali percaya pada orang lain. Karakteristik *influence-dominance* merupakan karakteristik kepribadian yang tidak konsisten karena individu *influence* membutuhkan individu lain untuk memperkuat posisinya dan pendengar yang baik yang sementara individu *dominance* sangat

percaya diri akan kemampuannya dan cenderung mengabaikan orang lain. Karakteristik individu *Influence-Steadiness* memiliki ketidakkonsistenan dalam hal mengekspresikan perasaannya. Individu *influence* sangat ekspresi dan terbuka menyampaikan perasaannya dengan harapan individu lain secara jelas mengetahui pikirannya, sementara individu *steadiness* selalu berpikir sebelum berbicara, dan berharap orang lain tahu sendiri apa yang dipikirkannya tanpa harus mengekspresikan perasaannya. Kombinasi karakter ini akan menjadi positif jika individu mengambil karakter pendengar yang baik pada aspek *Influence* dan menghadapi segala sesuatu dengan kepala dingin (stabil emosinya) pada aspek *steadiness*-nya. Perpaduan ini dapat menghasilkan karakter konsultan yang dapat membantu individu lain memecahkan persoalan yang di hadapi.

Responden paling sedikit pada karakteristik *Compliance Influence*, *Compliance Dominan*, dan *Dominance Steadiness*. Individu dengan karakteristik *Compliance Influence* merupakan pribadi yang tidak konsisten dalam hal objektivitas, di mana individu *Influence* berbicara dahulu baru berpikir data, sehingga kadang-kadang tidak realistis, tetapi dapat menjadi pendengar yang baik, sementara pribadi yang *compliance* mencari data sedetail-detailnya baru berbicara (objektifitas tinggi) dan cenderung curiga dengan orang lain (bukan pendengar yang baik).

Individu dengan kepribadian *Compliance Dominance* dapat menjadi pribadi yang positif jika individu ini mampu mengkombinasikan hal hal positif dalam *dominance* yaitu ketegasan, keberanian mengambil resiko dan berinovasi, dikombinasikan dengan adanya keinginan untuk memperoleh basis data yang kuat dari aspek *compliencenya*, dengan begitu inovasi yang dihasilkan benar benar dapat bermanfaat dan bukan sekedar berhenti pada ambisi saja.

Yang terakhir *Dominance Steadiness*. Individu yang memiliki karakteristik kepribadian seperti ini dapat menjadi tidak konsisten terutama karena karakter *dominance* adalah karakter yang sangat menyukai hal hal baru atau perubahan, ambisius dan kadang tidak memperdulikan perasaan orang lain, sementara karakter *steadiness* adalah

karakter yang tidak menyukai perubahan cenderung menyukai keharmonisan. Jika individu mampu mengambil sisi positif dan mensinergikan keduanya maka akan menjadi sesuatu yang luar biasa. Hal positif yang dapat disinergikan adalah individu dengan karakter *dominance* sangat menyukai inovasi atau menemukan hal baru, untuk menemukan hal hal baru dibutuhkan kesabaran tidak hanya secara fisik tetapi lebih banyak pada aspek kestabilan emosi saat menemui kegagalan, aspek ini yang ada dalam *steadiness*. Selain itu individu ini dapat menjadi pemimpin (*dominance*) yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi (*steadiness*).

Menganalisis Kesesuaian Karakteristik Kepribadian Dengan Pilihan Pekerjaan

Kesesuaian karakteristik kepribadian pilihan pekerjaan dengan individu dapat ditentukan berdasarkan hasil pada tahap pertama (identifikasi kepribadian pilihan karir) dan kedua (identifikasi kepribadian individu). Jika karakteristik kepribadian responden dengan karakteristik kepribadian pekerjaan terdapat kepribadian yang sama maka dapat dikatakan sesuai, sebaliknya jika karakteristik kepribadian responden berbeda dari yang telah diidentifikasi mengenai karakteristik kepribadian pekerjaan maka dapat dikatakan tidak sesuai. Jika tidak sesuai, maka responden masih dapat memperkuat karakteristik kepribadian sesuai dengan pilihan karir atau dengan cara mengganti pilihan karir yang sesuai dengan karakteristik kepribadian responden.

Tabel 2. Analisis Kesesuaian Karakteristik Responden dengan Pilihan Karir

Karakteristik Kepribadian yang menonjol	Karakteristik kepribadian Pilihan Karir	Kesesuaian karakteristik Individu dan pilihan karir	Rekomendasi
<i>Steadiness</i> (13)	Wirausaha (12) <i>Dominance</i>	Tidak Sesuai	Jika responden tetap dengan pilihan karirnya sebagai wirausaha maka responden harus memperkuat kepribadian <i>Dominance</i> .
	HR Professional (1) <i>Dominance, Compliance, Steadiness</i>	Tidak Sesuai	Responden dapat memperkuat karakter kepribadian <i>Dominance</i> dan <i>Compliance</i> dan bahkan lebih kuat dari <i>Steadiness</i> nya
<i>Compliance</i> (10)	Wirausaha (7) <i>Dominance</i>	Tidak Sesuai	Jika responden tetap dengan pilihan karirnya sebagai wirausaha seharusnya memperkuat karakter kepribadian <i>Dominance</i> nya dan mengurangi level <i>Compliance</i> nya agar responden memiliki keberanian untuk mengambil resiko dan berinovasi
	HR Professional (3) <i>Dominance, Compliance, Steadiness</i>	Tidak Sesuai	Responden sudah memiliki karakter <i>Compliance</i> namun tidak cukup, responden harus memperkuat karakter kepribadian <i>Dominance</i> dan <i>Steadiness</i> agar dapat menjadi HR Professional yang optimal
<i>Dominance</i> (5)	Wirausaha (5) <i>Dominance</i>	Sesuai	Responden sudah memiliki karakteristik <i>dominance</i> sebagai karakter utama wirausaha yaitu berani mengambil resiko, inovatif, memiliki ambisi yang tinggi oleh karena itu responden perlu mempertahankan atau bahkan memperkuatnya supaya menjadi wirausaha yang sukses
<i>Influence</i> (5)	Wirausaha (3) <i>Dominance</i>	Tidak Sesuai	Karakter kepribadian <i>influence</i> yang tinggi dapat digunakan responden untuk menarik sebanyak banyaknya pelanggan dan mempertahankan pelanggan, namun itu tidak akan berguna kalau responden tidak mampu menghasilkan produk atau jasa yang inovatif, berbeda dengan pesaingnya dan menarik para pengguna produk atau jasa. Oleh karena itu responden harus memiliki karakter kepribadian <i>Dominance</i> yang kuat terlebih dahulu .
	HR Professional (2): <i>Dominance, Compliance, Steadiness</i>	Tidak Sesuai	Seorang HR Professional harus bertindak objektif dan tidak memihak, sementara <i>influence</i> tinggi cenderung mengarah ke subyektifitas, oleh karena itu jika responden tertarik dengan karir sebagai HR Professional harus memperkuat karakter kepribadian <i>Dominance</i> agar dapat bertahan saat negosiasi untuk mempertahankan dan mengarahkan pengelolaan sumber daya manusia ke arah pencapaian tujuan dan peraturan yang berlaku. Responden juga harus memperkuat karakter <i>Compliance</i> agar dalam pengambilan keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia cermat, teliti dan berdasarkan peraturan dan perundangan yang berlaku. Terakhir responden membutuhkan karakter <i>Steadiness</i> yang tinggi karena seorang HR Professional membutuhkan kestabilan emosional yang tinggi dalam menghadapi berbagai

			permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia
<i>Influence, Dominance (5)</i>	Wirausaha (5): <i>Dominance</i>	Sesuai dengan penyesuaian	Responden harus memperkuat karakteristik <i>Dominance</i> dan mengurangi level <i>influence</i> nya supaya responden memiliki ambisi yang kuat untuk menghasilkan produk atau jasa yang inovatif yang berbeda dengan pesaingnya. <i>Influence</i> diturunkan karena kedekatan dengan teman, saudara atau orang lain kadangkala dapat menghambat keinginan berwirausaha terutama saat memulai berwirausaha dengan alasan nggak enak sama teman atau saudara karena saudara memiliki usaha yang sama. <i>Influence</i> akan digunakan nanti saat produk jasa sudah diluncurkan dan membutuhkan relasi sebanyak banyaknya agar produk atau jasa perusahaan dikenal.
<i>Compliance, Steadiness (6)</i>	Wirausaha (3): <i>Dominance</i>	Tidak Sesuai	Responden dengan kepribadian <i>Compliance</i> cenderung berhati hati dalam mengambil keputusan dan itu tidak cocok bagi untuk wirausaha yang cenderung berani mengambil resiko dan ambisius. Sedangkan karakter <i>steadiness</i> yang tinggi cenderung setia pada hal hal yang sudah ada (tidak mudah berubah), sementara seorang wirausaha harus gesit, inovatif, selalu berubah mengikuti keinginan konsumen, ambisius dan berani mengambil resiko, maka karakter yang cocok adalah <i>Dominance</i> . Jika responden tetap pada pilihan karirnya adalah wirausaha maka responden harus belajar, beradaptasi dan jika memungkinkan mengubah karakter kepribadiannya menjadi <i>dominance</i> .
	HR Professional (3) <i>Dominance, Compliance, Steadiness</i>	Tidak Sesuai	Responden sudah memiliki dua karakter yang dibutuhkan oleh HR profesional yaitu <i>Compliance</i> dan <i>Steadiness</i> , hanya perlu diperkuat dengan karakter kepribadian <i>Dominance</i> untuk meningkatkan kemampuan dalam bernegosiasi dan mempertahankan sesuatu mengarah pada hal yang sudah ditetapkan.
<i>Compliance, Influence (3)</i>	Wirausaha (3): <i>Dominance</i>	Tidak Sesuai	Karakter kepribadian <i>influence</i> yang tinggi cenderung mengutamakan kesetiakawanan yang tinggi, cenderung akan melibatkan orang lain dalam pengambilan keputusan. Kepribadian <i>Compliance</i> cenderung berhati hati dan penuh perhitungan. Kedua kepribadian tersebut berbanding terbalik dengan karakter kepribadian wirausaha yang harus bergerak cepat dan kadang tidak membutuhkan persetujuan orang lain, inovatif, selalu berubah mengikuti keinginan konsumen, ambisius dan berani mengambil resiko, maka responden yang memiliki pilihan karir sebagai wirausaha seharusnya berkarakter kepribadian <i>Dominance</i> , oleh karena itu pilihannya adalah mengubah karakter kepribadiannya atau mencari pilihan karir yang sesuai kepribadian <i>Compliance</i> dan <i>Influence</i> .
<i>Influence, Steadiness (5)</i>	Wirausaha (4): <i>Dominance</i>	Tidak Sesuai	Karakter kepribadian <i>steadiness</i> yang tinggi cenderung setia, enggan berubah dan menjaga

			perasaan orang lain. Kepribadian <i>Compliance</i> cenderung berhati hati dan penuh perhitungan. Kedua kepribadian tersebut berbanding terbalik dengan karakter kepribadian wirausaha yang harus bergerak cepat, inovatif, selalu berubah mengikuti keinginan konsumen, ambisius dan berani mengambil resiko, maka responden yang memiliki pilihan karir sebagai wirausaha seharusnya berkarakter kepribadian <i>Dominance</i> , oleh karena itu pilihannya adalah mengubah karakter kepribadiannya atau mencari pilihan karir yang sesuai kepribadian <i>Steadiness</i> dan <i>Influence</i> .
	HR Professional(1) <i>Dominance, Compliance, Steadiness</i>	Tidak sesuai	Responden memiliki karakter kepribadian <i>Influence</i> yang tinggi, maka perlu dikurangi levelnya karena tingginya <i>influence</i> akan cenderung meningkatkan subyektifitas responden sementara profesi HR Profesional membutuhkan objektivitas dalam membuat keputusan , ada fleksibilitas namun tetap harus menekankan pada peraturan yang berlaku atau cenderung <i>compliance</i> . Sedangkan untuk karakter <i>steadiness</i> yang dimiliki saat ini sesuai dengan karakter HR Profesional terutama dalam kestabilan emosional ketika menghadapi permasalahan terkait pengelolaan sumber daya manusia. Responden juga harus memperkuat karakter <i>dominance</i> yang selama ini belum dimiliki agar dapat meyakinkan pihak lain saat bernegosiasi sehingga dapat diarahkan pada tujuan yang ditetapkan organisasi.
<i>Dominance, Steadiness (1)</i>	HR Professional(1) <i>Dominance, Compliance, Steadiness</i>	Belum Sesuai karena masih perlu ada <i>Compliance</i>	Responden sudah memiliki dua karakter kepribadian yang dibutuhkan untuk menjadi HR Professional, namun masih perlu diperkuat dengan kepribadian <i>Compliance</i> agar responden dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan lebih teliti, cermat dan mematuhi peraturan dan perundangan yang berlaku.
<i>Compliance, Dominance (2)</i>	Wirausaha(1) <i>Dominance</i>	Sudah sesuai	Responden sudah memiliki modal kepribadian <i>dominance</i> harus dipertahankan dan diperkuat terus menerus untuk mengasah kemampuan kewirausahaannya
	HR Professional (1): <i>Dominance, Compliance, Steadiness</i>	Belum sesuai masih dibutuhkan satu lagi syarat yaitu <i>steadiness</i>	Responden sudah memiliki dua karakter kepribadian yang dibutuhkan HR Profesional dan tinggal memperkuat kepribadian <i>Steadiness</i> sehingga mampu mengatasi berbagai tantangan psikologis yang dihadapi saat melakukan pengelolaan sumber daya manusia.

Sumber: data diolah Desember 2023

Berdasarkan penjelasan di atas dapat ditunjukkan bahwa terdapat sebagian besar responden mengalami ketidak sesuaian antara pilihan karir dan kepribadiannya, dan hal hal apa yang dapat direkomendasikan untuk mengatasi ketidaksesuaian tersebut apakah dengan mengubah kepribadian, mengubah pilihan karir

atau memperkuat dengan kepribadian yang dibutuhkan. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang lebih menekankan pada hubungan kausalitas antar variabel dan tidak melihat aspek kedalaman kesesuaiannya.

KESIMPULAN

Hasil ini mengkonfirmasi bahwa kesesuaian karakteristik kepribadian berpengaruh terhadap pemilihan karir. Jika tidak sesuai karakteristik kepribadian dengan pekerjaan yang dipilih maka akan membawa kesulitan sendiri bagi orang tersebut untuk beradaptasi. Hal inilah yang melandasi perusahaan sekarang menggunakan tes DISC. Berdasarkan penelitian ini, mayoritas responden mengalami ketidaksesuaian pilihan karir dengan kepribadiannya. Oleh karena itu, individu direkomendasikan dengan dua alternatif:

- a. Mengubah pilihan karir sesuai dengan karakteristik kepribadian.
Responden dengan karakteristik kepribadiannya yaitu Influence, pekerjaan menuntut karakteristik kepribadian *Dominance, Compliance dan Steadiness* dengan *Dominance* dan *Compliance* yang paling tinggi, maka responden dapat mengubah pilihan pekerjaan sesuai dengan karakteristik kepribadian.
- b. Mengubah karakter kepribadian sesuai dengan tuntutan karir
Responden dengan karakteristik kepribadiannya yaitu *Steadiness*, pekerjaan menuntut karakteristik kepribadian *Dominance*, maka responden dapat mengubah karakter menjadi *Steadiness* menjadi *Dominance*.

DAFTAR PUSTAKA

1. Alkhelil AH. The Relationship between Personality Traits and Career Choice: A Case Study of Secondary School Students. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*. 2016 May 16;5(2).
2. Rogelberg S. *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. 2455 Teller Road, Thousand Oaks California 91320 United States : SAGE Publications, Inc.; 2007.
3. Vabiola Bangun O, Wayan I, Supartha G, Subudi M. Pengaruh Person-Job Fit Dan Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). 2017;
4. Chhabra B. Person–job fit: Mediating role of job satisfaction & organizational commitment. *The Indian Journal of Industrial Relations*. 2015;638–51.
5. Lutfiyah L, Oetomo HW, Suhermin S. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Person Job Fit dan Kinerja Karyawan pada PT. *Andromedia. Jurnal Ilmu Manajemen*. 2020 May 9;8(3):684.
6. Anggi. Accurate. 2022 [cited 2023 Dec 30]. DISC Personality Test: Salah Satu Proses dalam Rekrutmen Karyawan. Available from: accurate.id/marketing-manajemen/disc/
7. Fuqua RM, Bryan J. The psychology of leadership selection: DiSC results and leadership success in health care. *Adv Soc Sci Res J*. 2017;4(10).
8. Hartati S, Tamrin M, Muslim K, Mardeni M. Personality Analysis Based on Disc Test IAIN Bukittinggi Students. In *European Alliance for Innovation n.o.*; 2019.
9. Aini Q, Dzakiyullah NR, Abdulamir M. The Use of Dominance, Influence, Steadiness, and Compliance (DISC) Personality Test in the Assessment of Nurses' Personal Characteristics. *Jurnal Keperawatan Soedirman*. 2023;18(2):111–5.
10. Orense RC. Correlation on the DISC personality profile and Leadership styles Of the Student Leaders of CAS in AY 2014-2015. Created Annually by San Beda College Alabang. 2015;90.
11. Lumpkin GT, Dess GG. Linking two dimensions of entrepreneurial orientation to firm performance. *J Bus Ventur*. 2001 Sep;16(5):429–51.
12. Anne Christo-Baker E, Anne E, de-Mello C. A Portrait of HR: The Personality Traits of Human Resources Professionals. Vol. 6, *Journal of the North American Management Society*. 2012.