

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas konsep dan atau teori yang mendukung topik penelitian yaitu karier dan kepribadian. Selain itu peneliti juga menyertakan beberapa hal yang lain yang mendukung seperti penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

2.1 Karier

Karier merupakan hal yang penting bagi manusia, menurut Alkhelil (2016) pilihan karier bagi seorang individu adalah sarana untuk mendapatkan kepuasan kerja yang menghasilkan pendapatan, memberikan keamanan, memiliki rasa hormat dan kesuksesan. Selain itu karier adalah hal yang penting karena Menurut Hall (1976) dalam Kabir (2014) pilihan karier berorientasi pada penilaian diri dan prosedur penemuan diri, hal ini mencerminkan tujuan, kebutuhan, kepribadian dari seorang individu. Kamus Besar Bahasa Indonesia tahun 2008 mendefinisikan karier sebagai keahlian yang diamalkan dalam masyarakat atau dijadikan sumber kehidupan, sedangkan menurut Newton *et al.* (2003) dalam Alkhelil (2016) karier adalah urutan posisi, peran, aktivitas dan pengalaman yang terkait dengan pekerjaan yang ditemui oleh seorang individu, lalu menurut Brown dan Lent (2020) karier adalah urutan atau

kumpulan pekerjaan yang telah dilakukan seseorang selama kehidupan kerja orang tersebut. Menurut Kemboi (2016) pilihan karier yang disesuaikan dengan tipe kepribadian seorang individu diyakini akan diperkuat dan dihargai oleh lingkungan akademik.

Alkhelil (2016) meneliti tiga pilihan karier dalam mengeksplorasi dan mengukur hubungan antara pilihan-pilihan karier tersebut dengan ciri-ciri kepribadian. Pilihan karier yang digunakan Alkhelil (2016) adalah manajer, akademisi, dan tenaga ahli.

Pekerjaan manajer/eksekutif membutuhkan keterampilan untuk mengelola manusia dan organisasi, menurut Ososki (2006) dalam Alkhelil (2016) manajer membutuhkan beberapa kompetensi kunci, yaitu kompetensi analitikal, kompetensi interpersonal, dan kompetensi emosional. Kompetensi analitikal adalah kemampuan seseorang untuk mengidentifikasi sebuah masalah berdasarkan fakta yang relevan dan dapat memecahkan masalah rumit menjadi informasi yang lebih sederhana. Kompetensi interpersonal adalah kemampuan seorang individu untuk mengarahkan orang lain kepada tujuan organisasi, dan terakhir adalah kompetensi emosional adalah kemampuan untuk mengubah krisis yang biasanya melelahkan sebagian orang menjadi rangsangan bagi individu tersebut.

Menurut Alkhelil (2016) akademisi harus menghadapi berbagai masalah yang bersifat kompleks yang membutuhkan lebih dari pandangan biasa untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, akademisi menurut Benet-Martinez,

et al., (1998) dalam Alkhelil (2016) memerlukan kepekaan, pengalaman, dan keterbukaan untuk belajar hal-hal baru, serta untuk menyimpulkan kebaruan dari pemikiran lama yang masih kaku. Akademisi adalah orang yang harus memiliki kreativitas, karena berdasarkan Culter, *et al* (2006) dalam Alkhelil (2016) akademisi akan lebih mungkin memperkenalkan cara baru untuk memecahkan suatu masalah.

Tenaga ahli menurut Alkhelil (2016) sangat menghargai pekerjaan yang benar dan meningkatkan keterampilan di satu bidang tertentu. Individu yang memilih pekerjaan di bidang ini menghargai kesempatan untuk belajar dan berkembang di tempat kerja. Individu yang memilih bekerja sebagai tenaga ahli menganggap kesuksesan karier adalah pencapaian status ahli dalam profesi yang telah dipilih oleh individu tersebut dibandingkan melalui imbalan uang.

2.2 Kepribadian

Kepribadian mengarah pada perbedaan setiap orang dalam pola pikir, perasaan dan cara berperilaku. Menurut Hussain *et al.*, (2011) kepribadian adalah sekumpulan karakteristik dalam individu yang memengaruhi kognisi dan perilakunya dalam konteks yang berbeda, sedangkan menurut Robbins dan Judge (2019) kepribadian merupakan jumlah cara di mana seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Menurut Robbins dan Judge (2019) kepribadian seseorang terbentuk dengan dipengaruhi oleh keturunan dan

lingkungan dimana individu tersebut tinggal. Keturunan dalam hal ini menurut Robbins dan Judge (2019) adalah hal-hal seperti perawakan fisik, fitur wajah, jenis kelamin, tempramen, dan hal-hal yang dipengaruhi oleh susunan biologis, fisiologis, dan psikologis bawaan orang tua dari individu tersebut.

Salah satu teori kepribadian adalah *The Big Five Personality Dimensions* atau dikenal dengan nama *OCEAN*, menurut Cervone dan Pervin (2018) teori ini dirancang untuk menangkap ciri-ciri kepribadian yang orang anggap paling penting bagi kepribadian. *The Big Five Personality Dimensions* mendeskripsikan setiap individu memiliki ciri kepribadian atau dimensi kepribadian yang dijelaskan dengan 5 dimensi, yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to new experience* yang berbeda-beda tingkatannya (Daft, 2017). Teori ini diperluas secara mendalam oleh Lewis Goldberg (1993) yang berasal dari penelitian-penelitian sebelumnya oleh Tupes dan Cristal (1961), dan dikembangkan oleh Costa dan McCrae (1992). Menurut Cervone dan Pervin (2018) “*Big*” yang dimaksud dalam teori ini merujuk pada temuan bahwa setiap faktor menggolongkan sejumlah sifat yang lebih khusus.

Dimensi *Openness to Experience* menurut Robbins dan Judge (2019) membahas berbagai ketertarikan seseorang terhadap hal baru, sedangkan menurut Kasali (2007) dimensi *openness to new experience* berarti keterbukaan terhadap pengalaman hidup, keterbukaan ini juga disebut sebagai keterbukaan pikiran. Ciri-ciri orang dengan keterbukaan pikiran menurut Kasali (2007)

adalah imajinatif, kreatif, lebih menyukai keberagaman dan hal-hal baru, memiliki banyak pilihan minat, mengutamakan hal-hal yang original, sangat menghargai emosi, dan cenderung fleksibel. Menurut Cattell dan Mead (2008) dalam Hussain *et al.*, (2011) individu dengan ciri kepribadian *openness to new experience* ini memiliki kemampuan untuk menganalisis masalah dengan cara yang berbeda.

Dimensi *Conscientiousness* menurut Robbins dan Judge (2019) merupakan ukuran konsistensi dan keandalan seseorang, sedangkan menurut Kasali (2007) dimensi *conscientiousness* berarti keterbukaan hati dan telinga, orang-orang yang membuka hati dan telinga adalah orang-orang yang tidak hanya mendengar, melainkan mendengarkan dan menyaringnya dalam hati dan pikiran. Orang-orang ini mendengar dengan cerdas dan melakukannya dengan penuh kedisiplinan dan dapat diandalkan. Menurut Kasali (2007) individu-individu dengan keterbukaan hati yang tinggi cenderung termotivasi, tak perlu didorong-dorong, sangat menghargai waktu, dan bekerja dengan target. Lalu menurut Robbins dan Judge (2019) orang-orang dengan ciri kepribadian *conscientiousness* merupakan orang-orang yang bertanggung jawab, gigih, dan terorganisir.

Dimensi *Extraversion* menurut Robbins dan Judge (2019) merupakan pendekatan relasional seseorang terhadap dunia sosial, sedangkan menurut Kasali (2007) berarti keterbukaan terhadap orang lain. Orang-orang dengan sifat ini tidak pernah khawatir dengan orang lain dikarenakan pengaruhnya

begitu kuat. Menurut Kasali (2007) ciri-ciri individu dengan sifat dasar ini adalah senang berkawan, bekerja dalam kelompok, lugas, mengukir kesenangan, tertantang dengan emosi-emosi positif, berenergi, mendominasi pembicaraan, percaya pada orang lain, dan percaya diri. Lalu menurut Robbins dan Judge (2019) orang-orang dengan ciri kepribadian *extraversion* adalah orang yang tegas, mudah bergaul, dan lebih bebas mengekspresikan emosi dan perasaan yang dirasakan oleh individu tersebut.

Dimensi *Agreeableness* menurut Robbins dan Judge (2019) mengacu pada kecenderungan seseorang untuk mendahulukan kepentingan orang lain, sedangkan menurut Kasali (2007) berarti keterbukaan terhadap kesepakatan, individu dengan sifat ini tidak senang dengan keributan. Menurut Kasali (2007) individu dengan sifat ini memiliki niat yang tulus, maka sebisa mungkin individu tersebut akan menghindari setiap konfrontasi, namun bila diperlukan individu tersebut punya keberanian untuk menghadapinya. Menurut Kasali (2007) ciri kepribadian *agreeableness* adalah mempercayai, sederhana, ingin melimpahkan wewenang, kooperatif, bersahabat, menerima, dan mengorbankan pribadi sendiri. Lalu menurut Robbins dan Judge (2019) orang-orang dengan ciri kepribadian *agreeableness* merupakan orang yang kooperatif dan dapat dipercaya.

Dimensi *Neuroticism* menurut Robbins dan Judge (2019) adalah dimensi yang mengukur kemampuan seorang individu dalam menahan stress, sedangkan menurut Kasali (2007) berarti keterbukaan terhadap tekanan-

tekanan. Orang-orang yang memiliki emosi labil menurut Kasali (2007) dapat mengacaukan proses pengambilan keputusannya, kejernihan pikiran, dan hubungan-hubungannya dengan orang-orang lain. Menurut Kasali (2007) orang-orang yang memiliki keterbukaan tinggi terhadap tekanan-tekanan memiliki ciri-ciri yaitu tidak kenal takut, tidak emosional, terkendali, mampu mengendalikan diri, resisten terhadap godaan-godaan, dan tidak mudah cemas. Menurut Robbins dan Judge (2019) individu dengan *neuroticism* yang tinggi cenderung mudah untuk gugup dan rentan terhadap stress, sedangkan menurut Cervone dan Pervin (2018) individu dengan ciri kepribadian *neuroticism* yang tinggi berarti individu yang mudah khawatir, emosional, dan mudah merasa tegang. Selain itu menurut Carducci dan Nave (2020) seseorang dengan *neuroticism* yang tinggi berarti seseorang tersebut mudah murung, cemas, dan tegang. Menurut Hussain *et al.*, (2011) individu yang memiliki ciri kepribadian *neuroticism* bereaksi berlebihan terhadap kesalahan yang telah diperbuat oleh individu tersebut, lalu menurut Carducci dan Nave (2020) seseorang yang memiliki ciri kepribadian *neuroticism* yang tinggi cenderung berkegantungan dan membutuhkan dukungan emosional yang lebih besar dibandingkan dengan orang lain.

Menurut Moorjani J *et al.*, (2007) dalam Alkhelil (2016) kepribadian mempengaruhi banyak pilihan hidup yang penting dalam diri individu, termasuk pemilihan pasangan, pendidikan, dan pemilihan karier. Berdasarkan teori Holland (1997) dalam Kemboi *et al.*, (2016) orang mencari lingkungan

yang selaras dengan tipe kepribadian yang dimilikinya. Menurut Newton *et al.*, (2003) dalam Alkhelil (2016) dalam teori perkembangan karier ditekankan pentingnya kepentingan pribadi, keterampilan dan nilai-nilai ketika mengungkapkan hambatan dalam pengambilan keputusan. Nilai-nilai yang dimaksud ini menurut Alkhelil (2016) akan mempengaruhi sikap, perilaku, dan pemikiran.

Dalam teori *personality-job fit* milik Holland dinyatakan jika kepuasan dan kecenderungan untuk meninggalkan suatu posisi pekerjaan tergantung pada seberapa baik individu mencocokkan kepribadian individu tersebut dengan pekerjaan. Dalam teori ini juga disebutkan beberapa kategori kepribadian dan jenis pekerjaan yang lebih disukai oleh individu-individu dengan kategori kepribadian yang berbeda-beda tersebut. Untuk individu yang memiliki ciri kepribadian pemalu, tulus, persisten, stabil, dan praktis cenderung memilih pekerjaan yang menggunakan aktivitas fisik yang membutuhkan keterampilan, kekuatan, dan kordinasi. Untuk individu yang memiliki ciri kepribadian analitis, mandiri, dan memiliki rasa ingin tahu yang tinggi cenderung memilih pekerjaan yang melibatkan pemahaman, pemikiran, dan pengorganisasian. Untuk individu yang memiliki ciri kepribadian yang mudah bergaul, ramah, kooperatif, dan pengertian cenderung memilih kegiatan yang melibatkan pengembangan orang lain dan aktivitas yang dapat membantu orang lain. Untuk individu yang memiliki ciri kepribadian yang efisien, praktis, namun tidak imajinatif dan tidak fleksibel cenderung memilih pekerjaan yang teratur dan

tertib. Untuk individu yang percaya diri, ambisius, energik, dan mendominasi cenderung memilih pekerjaan yang memiliki aktivitas verbal dimana ada peluang untuk mempengaruhi orang lain dan mencapai kekuasaan. Untuk individu dengan ciri kepribadian yang imajinatif, tidak teratur, emosional, idealis, dan tidak praktis cenderung memilih pekerjaan yang tidak sistematis yang memungkinkan individu tersebut memberikan ekspresi kreatif.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu telah dilakukan oleh Alkhelil (2016). Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi apakah kepribadian memiliki hubungan dengan pilihan karier. Penelitian Alkhelil (2016) menggunakan tiga jenis pekerjaan yaitu pekerjaan di bidang manajerial, akademisi, dan tenaga ahli. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 178 murid dari 5 sekolah menengah di Damaskus. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan hampir semua murid yang tidak memiliki ciri kepribadian *openness to new experience* memilih pekerjaan di bidang manajerial, sedangkan murid yang tidak memiliki *agreeableness* dan *conscientiousness* memilih pekerjaan di bidang akademisi, dan terakhir hampir semua murid yang tidak memiliki *neuroticism* memilih pekerjaan di bidang tenaga ahli.

Penelitian sejenis telah dilakukan oleh Kemboi *et al.* (2016) yang bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara tipe kepribadian dan pemilihan

karier pada mahasiswa sarjana di Universitas Moi di Kenya. Penelitian tersebut memaparkan sebuah fakta beberapa siswa membuat perubahan pilihan program studi sebelum para siswa tersebut diterima di Universitas. Oleh karena itu, ada kemungkinan siswa berada dalam pilihan karier yang tidak sesuai dengan tipe kepribadian yang dimilikinya dan ada kebutuhan untuk menetapkan status hubungan antara tipe kepribadian dan pilihan karier di antara mahasiswa sarjana di Kenya. Studi tersebut mengungkapkan terdapat hubungan yang signifikan antara tipe kepribadian dan pilihan karier mahasiswa.

Penelitian ketiga yang sejenis dilakukan oleh Kabir *et al.*, (2014) yang bertujuan untuk menyelidiki apakah kepribadian berhubungan dengan keputusan karier di Bangladesh. Penelitian Kabir *et al.*, (2014) ini menggunakan tipe kepribadian dari *The Big Five Model of Personality Traits*, dan menyimpulkan jika lebih ideal jika mahasiswa mengidentifikasi tipe kepribadiannya terlebih dahulu untuk memilih karier yang paling tepat untuknya karena kepuasan kerja terikat pada kecocokan antara kepribadian individu dengan pekerjaan yang dipilih individu tersebut.

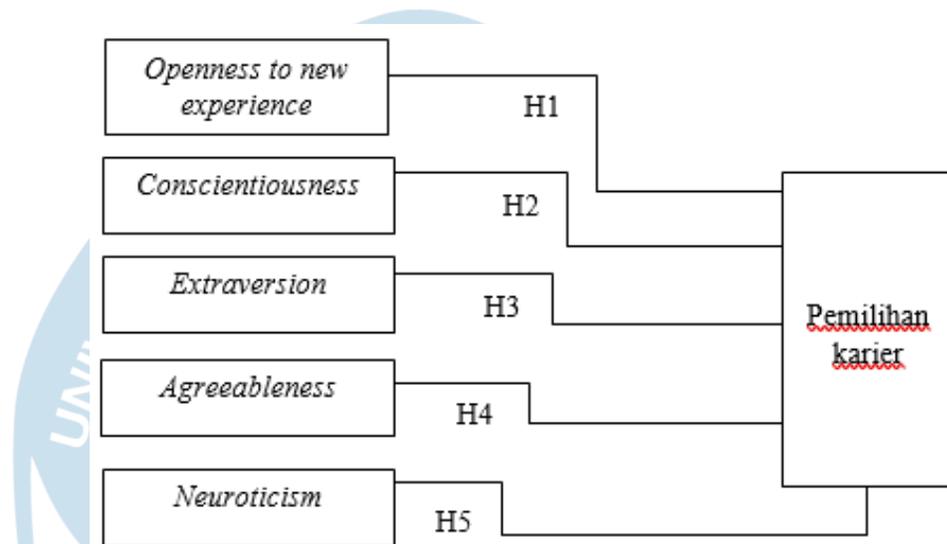
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
<p><i>“The Relationship between Personality Traits and Career Choice: A Case Study of Secondary School Students”</i> Abdul Himid Alkhelil (2016)</p>	<p>Analisis korelasi</p>	<p>Kepribadian individu memiliki hubungan dengan pilihan jurusan. Selain pemilihan jurusan, ciri-ciri kepribadian juga berhubungan dengan pilihan pekerjaan seseorang.</p>
<p><i>“Relationship between Personality Types and Career Choices of Undergraduate Students: A Case of Moi University, Kenya”</i> Rebecca J. Kimongo Kemboi, Nyaga Kindiki, dan Benard Misigo (2016)</p>	<p><i>Mixed research method, Chi-square statistics</i></p>	<p>Terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian dengan pemilihan karier. Orang yang bekerja dalam karier yang tidak sesuai dengan ciri kepribadiannya cenderung mengalami frustrasi dan ketidakpuasan.</p>
<p><i>“Do Personality Traits Influence Career Decisions in Bangladesh? A Study on Undergraduate Business Students of Different Public and Private Universities”</i> Thawhidul Kabir dan Md. Rashedul Hoque Sajib (2014)</p>	<p><i>Chi-square test, Ex Post Facto design dengan exogenous variables dan endogenous variable</i></p>	<p>Terdapat hubungan yang signifikan antara berbagai ciri kepribadian mahasiswa S1 Universitas negeri dan swasta dengan pemilihan karier. Selain dengan pemilihan karier ciri kepribadian seorang individu juga berhubungan dengan kepuasan kerja individu tersebut.</p>

2.4 Kerangka Penelitian

Gambar 2.1

Kerangka Penelitian



Sumber: Diolah 2021

Kepribadian adalah salah satu bagian yang penting dan tidak dapat dipisahkan dari seorang individu. Menurut Robbins dan Coulter (2020) kepribadian adalah kombinasi unik dari emosi, pemikiran, dan pola perilaku yang mempengaruhi bagaimana seseorang bereaksi terhadap situasi dan berinteraksi dengan orang lain. Dalam dunia kerja seorang individu dituntut untuk dapat berinteraksi dengan rekan kerjanya yang lain untuk mempermudah proses bekerja, karena itu kepribadian dari seorang individu penting dalam dunia kerja.

Menurut Hossain *et al.*, (2012) dalam Alkhelil (2016) pilihan pekerjaan seseorang dapat ditentukan dari kepribadiannya. Individu dengan ciri

kepribadian *openness to new experience* cenderung memilih bekerja dalam bidang akademisi. Menurut Judge *et al.*, (1999) dalam Alkhelil (2016), orang-orang ini adalah orang yang memiliki kemampuan untuk menganalisis sebuah masalah, hal ini sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh seorang akademisi.

Menurut Alkhelil (2016) orang-orang dengan ciri kepribadian *conscientiousness* cenderung memilih pekerjaan dalam bidang manajerial. Menurut Golberg (1993) dalam Kabir dan Sajid (2014) individu dengan ciri kepribadian ini adalah orang-orang yang disiplin, penuh perhatian, dan selalu berjaga-jaga, hal ini sesuai dengan ciri kepribadian yang dibutuhkan dalam pekerjaan di bidang manajerial.

Menurut Bryant *et al.*, (2005) dalam Alkhelil (2016) seorang individu yang memiliki tingkat *extraversion* tinggi cenderung memiliki potensi yang baik dalam pekerjaan yang membutuhkan kontak sosial. Selain itu, menurut Barrick & Mount (1991) dalam Alkhelil (2016) individu yang memiliki ciri kepribadian *extraversion* melakukan pekerjaan yang baik jika berkaitan dengan pekerjaan di bidang manajemen.

Menurut Mount (2005) dalam Alkhelil (2016) orang-orang dengan ciri kepribadian *agreeableness* yang tinggi cenderung memilih pekerjaan dalam tim dan pekerjaan yang berhubungan dengan hubungan pelanggan. Menurut Peng (1996) dalam Alkhelil (2016) individu dengan ciri kepribadian *agreeableness* adalah individu-individu yang menyenangkan dan ramah. Menurut penelitian

Alkhelil (2016) individu dengan ciri kepribadian *agreeableness* cenderung pada pekerjaan di bidang manajer.

Menurut Peng (1996) dalam Alkhelil (2016) individu dengan emosi yang stabil atau yang memiliki ciri kepribadian *neuroticism* rendah cenderung memilih pekerjaan yang teknikal dan berhubungan dengan bisnis dibandingkan pekerjaan yang berkaitan dengan sosial dikarenakan individu ini lebih menyukai situasi yang terstruktur. Menurut Alkhelil (2016) individu dengan ciri kepribadian *neuroticism* cenderung memilih bekerja sebagai tenaga ahli.

2.5 Hipotesis

Menurut Hossain *et al.*, (2012) dalam Alkhelil (2016) individu dengan ciri kepribadian *openness to new experience* adalah individu yang artistik, filosofis, berpikiran luas, dan memiliki rasa ingin tahu, selain itu orang-orang yang memiliki ciri kepribadian ini juga individu yang imajinatif, independen, dan tertarik akan banyak hal (Goldberg, 1993 dalam Kabir dan Sajib, 2014).

Sifat-sifat yang telah dikemukakan di atas sesuai dengan sifat yang dibutuhkan untuk menjadi akademisi, dimana untuk menjadi akademisi seorang individu selalu bertemu dengan masalah yang kompleks, yang dalam penyelesaiannya membutuhkan pengetahuan yang luas dan memiliki rasa keingintahuan yang tinggi. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Individu dengan ciri kepribadian *openness to new experience* cenderung memilih karier sebagai akademisi.

Ciri kepribadian *conscientiousness* menurut Goldberg (1993) dalam Kabir dan Sajib (2014) merujuk pada kecenderungan untuk berjaga-jaga, penuh perhatian dan disiplin. Individu dengan tingkat *conscientiousness* yang rendah cenderung kurang peduli terhadap pekerjaannya (Goldberg, 1992 dalam Kabir dan Sajib, 2014). Menurut Ososki *et al.*, (2006) dalam Alkhelil (2016) salah satu kunci kompetensi manajerial adalah kemampuannya untuk memimpin orang lain. Untuk dapat memimpin orang lain, seorang manajer memerlukan kedisiplinan tinggi dan harus penuh perhatian, oleh karena itu pekerjaan di bidang manajerial membutuhkan ciri kepribadian *conscientiousness*. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Individu dengan ciri kepribadian *conscientiousness* cenderung memilih karier di bidang manajerial.

Ciri kepribadian *extraversion* merujuk pada kecenderungan seorang individu untuk menyukai berkumpul dengan teman ataupun orang-orang baru, menyukai kesenangan untuk diri sendiri, dan bersikap hangat (Golberg, 1993 dalam Kabir dan Sajib, 2014) sebaliknya jika seseorang memiliki tingkat *extraversion* yang rendah cenderung tidak terlalu suka bersosialisasi dan merasa tidak nyaman berada di tengah-tengah orang-orang baru.

Seorang yang bekerja sebagai tenaga ahli menurut Alkhelil (2016) adalah orang-orang yang giat dalam meningkatkan kemampuannya berdasarkan ketertarikannya, hal ini sesuai dengan ciri kepribadian *extraversion*, dimana individu yang memiliki sifat *extraversion* tinggi sering mencari kegembiraan. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Individu dengan ciri kepribadian *extraversion* cenderung memilih karier sebagai tenaga ahli.

Ciri kepribadian *agreeableness* adalah ciri kepribadian yang membuat orang bersikap akomodatif dan membantu (Burch & Anderson, 2008 dalam Kabir dan Sajib, 2014), sehingga individu tersebut menyelesaikan sebuah masalah dengan *win-win solution* (Cattell & Allan, 2008 dalam Kabir dan Sajib, 2014). Individu dengan ciri kepribadian *agreeableness* juga cenderung jujur dan dapat dipercaya (Saucier & Goldberg, 1998 dalam Kabir dan Sajib, 2014) dan karena itu individu-individu ini adalah individu yang menyenangkan dan ramah (Peng, 1996 dalam Alkhelil, 2016).

Dalam bidang manajerial seorang individu dituntut untuk dapat bersosialisasi dengan orang lain untuk dapat memimpin sebuah tim ataupun organisasi. Selain itu menurut Mount (2005) dalam Alkhelil (2016) seorang individu yang memiliki ciri kepribadian *agreeableness* cenderung memilih bekerja dalam sebuah tim, hal ini sesuai dengan pekerjaan di bidang manajerial yang menuntut individu untuk dapat bekerjasama dalam sebuah tim.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Individu dengan ciri *agreeableness* cenderung memilih karier dalam bidang manajerial.

Ciri kepribadian *neuroticism* menurut Robbins dan Judge (2019) cenderung gugup, mudah khawatir, dan sering merasa tidak aman. Pekerjaan di bidang manajerial membutuhkan orang-orang yang dapat mengendalikan emosinya, hal ini menunjukkan individu dengan ciri kepribadian *neuroticism* yang rendah dibutuhkan dalam pekerjaan di bidang manajerial, dimana orang-orang dituntut untuk dapat mengendalikan emosinya dan tetap bersikap optimis karena individu tersebut harus berhadapan dengan orang-orang yang tentunya memiliki banyak perbedaan dari individu tersebut.

Tenaga ahli menurut Alkhelil (2016) adalah orang-orang yang sangat mengapresiasi kesempatan untuk belajar dan mengembangkan kemampuan, hal ini sesuai dengan ciri kepribadian *neuroticism* yang rendah, individu dengan ciri kepribadian *neuroticism* yang rendah adalah orang-orang yang dewasa, dan optimis. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: Individu dengan ciri kepribadian *neuroticism* yang rendah cenderung memilih karier dalam bidang manajerial dan tenaga ahli.