

Hubungan Antara Kepribadian Dengan Kemampuan Adaptasi Lintas Budaya Pada Expatriate Leader

by Da Rachma

Submission date: 11-Jun-2019 12:35PM (UTC+0800)

Submission ID: 1142419831

File name: ngan_Kemampuan_Adaptasi_Lintas_Budaya_Pada_Expatriate_Leader.pdf (446.49K)

Word count: 4889

Character count: 32862

Hubungan Antara Kepribadian Dengan Kemampuan Adaptasi Lintas Budaya Pada *Expatriate Leader*

Diah Ayu Rachma

Seger Handoyo

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

Abstract. *Expatriate leader is a leader who has the task to lead the organization in other countries outside their home country. They are expected to successfully lead to achieve organizational goals. However, many of those who fail, causing losses to the company and the individual. This failure was due to their inability to adapt to the environment and local cultures where they served. One predictor of the success of cross-cultural adaptation is an aspect of personality. This study aims to determine the relationship of personality with the ability to cross-cultural adaptation of the expatriate leader. This type of research is quantitative. Subject amounted to 35 people, with 21 men and 14 women. Variable cross-cultural adaptability measured using CCAI (Meyers & Kelley, 1992; in Montagliani, 1996), while the personality variables using the five factor model of the 50-item IPIP. Analysis of data using multiple regression. The results showed relationship between the personality of the cross-cultural adaptability, dimension of personality variables have a significant impact with a cross-cultural adaptability in the expatriate leader is Conscientiousness with negative direction, Emotional Stability with positive direction, and Openness with positive direction. For personality of extroversion and agreeableness did not have a significant influence on the cross cultural adaptability of the expatriate leader. The R value of 0.365, which means that the regression model explains the diversity of the adaptability of 36.5%, while 63.5% is explained by other variables not included in the regression modeling.*

Key Words: Personality, The Five Factor Model, Cross-cultural Adaptability, Expatriate Leader.

Abstrak. *Expatriate leader merupakan pemimpin yang mendapat tugas untuk memimpin organisasi atau perusahaan yang ada di negara lain di luar negara asalnya. Mereka diharapkan berhasil memimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, banyak diantara mereka yang gagal sehingga menyebabkan kerugian pada perusahaan maupun pada individu. Kegagalan tersebut dikarenakan ketidakmampuan mereka dalam beradaptasi dengan lingkungan dan budaya lokal tempat mereka ditugaskan. Salah satu prediktor keberhasilan adaptasi lintas budaya adalah aspek kepribadian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepribadian dengan kemampuan adaptasi lintas budaya pada expatriate leader. Tipe penelitian adalah kuantitatif. Subjek berjumlah 35 orang, yaitu 21 laki-laki dan 14 perempuan. Variabel kemampuan adaptasi lintas budaya diukur menggunakan CCAI (Meyers & Kelley, 1992; dalam Montagliani, 1996), sedangkan variabel kepribadian menggunakan the five factor model 50-item IPIP. Analisis data menggunakan multiple regression. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara kepribadian dengan kemampuan adaptasi lintas budaya, selanjutnya dimensi dari variabel kepribadian yang memberikan pengaruh signifikan dengan kemampuan adaptasi lintas budaya pada expatriate leader adalah Conscientiousness dengan arah negatif, Emotional Stability dengan arah positif, dan Openness dengan arah positif. Sedangkan kepribadian extroversion dan agreeableness tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan adaptasi lintas budaya pada expatriate leader. Nilai R yang dihasilkan adalah sebesar 0,365 yang berarti bahwa model regresi yang terbentuk di atas dapat menjelaskan keragaman dari kemampuan adaptasi sebesar 36,5%, sementara 63,5% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam pemodelan regresi.*

Kata Kunci: Kepribadian, The Five Factor Model, Kemampuan Adaptasi Lintas Budaya, Expatriate Leader.

Korespondensi: Diah Ayu Rachma, e-mail: d.ayurachma@gmail.com, Seger Handoyo, e-mail:

seger.handoyo@psikologi.unair.ac.id, Departemen Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga,

Jl. Dharmawangsa Dalam Selatan, Surabaya. Kode Pos:60286. Telp. (031) 5032770, (031) 5014460, Fax (031) 5025910

Pendahuluan

Pada era globalisasi dan MEA saat ini, perdagangan bebas antar negara pada wilayah regional maupun global sudah menjadi kebutuhan untuk meningkatkan kesejahteraan, ketersediaan produk, dan jasa dalam masyarakat. Perdagangan bebas juga dapat mendorong kerja sama internasional, perjanjian antara mitra dagang juga dapat memperbaiki kualitas sumber daya manusia, seperti mengirim insinyur untuk berlatih dengan orang-orang ahli bidang teknik dari negara lain, atau mengirim ahli pertanian ke daerah pedesaan untuk mengajar orang tentang teknik pertanian baru dan praktek keamanan pangan (Sridianti, 2016). Selain itu, dengan adanya cabang-cabang perusahaan asing, maka akan ada pula pengiriman pemimpin dari negara asing, yang disebut sebagai *expatriate leader*, yaitu seorang pemimpin dari organisasi atau perusahaan yang mendapat tugas untuk memimpin salah satu cabang organisasi atau perusahaan yang ada di negara tertentu di luar negara asal mereka.

Pada artikel berita Pekerja Asing untuk Pekerjaan Langka (2010), tidak hanya karena adanya cabang perusahaan dan penanaman modal asing yang ada di Indonesia, tetapi kebutuhan akan *expatriate* di Indonesia untuk pekerjaan tertentu memang dibutuhkan. Direktur Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Firdaus Badrun, mengatakan bahwa penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia hanya untuk pekerjaan yang memerlukan keterampilan dan keahlian tinggi yang masih langka dan tidak bisa terpenuhi dengan pekerja lokal. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam beberapa bidang memang sengaja mempekerjakan *expatriate* untuk memenuhi kebutuhan perusahaan yang tidak bisa menyerap tenaga kerja dari Indonesia sendiri.

Kesuksesan *expatriate leader* dalam menjalankan tugas salah satunya dipengaruhi oleh kemampuan adaptasi lintas budaya. Lenville (2012) menyatakan bahwa adaptasi lintas budaya dianggap mewakili elemen penting dari kesuksesan *expatriate*. Mereka akan meninggalkan negaranya dan mulai hidup serta bekerja di negara dengan budaya dan orang-orang baru. Pada situasi tersebut sangat rawan terjadi *culture shock*, yaitu ketika individu tidak mengenal kebiasaan sosial dari kultur baru atau jika dia mengenalnya maka dia tidak dapat atau tidak mampu menampilkan perilaku yang sesuai aturan itu (Furnham & Bochner, 1970; dalam Dayakisni & Yuniardi, 2008).

Kegagalan *expatriate leader* dalam menjalankan tugas akan berdampak pada perusahaan dan individu (Lenville, 2012). Perusahaan akan mengalami kerugian secara finansial, yaitu biaya kompensasi, pelatihan, relokasi dan lain sebagainya. Sedangkan bagi individu yang mengalami kegagalan akan

Korespondensi: Diah Ayu Rachma, e-mail: d.ayurachma@gmail.com, Seger Handoyo, e-mail: seger.handoyo@psikologi.unair.ac.id, Departemen Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Jl. Dharmawangsa Dalam Selatan, Surabaya. Kode Pos:60286. Telp. (031) 5032770, (031) 5014460, Fax (031) 5025910

mengakibatkan hilangnya kepercayaan diri, harga diri dan kurangnya penghargaan serta reputasi di mata rekan-rekan kerjanya (Mendenhall & Oddou, 1986; dalam Lenville, 2012).

Kemampuan adaptasi lintas budaya adalah proses yang kompleks di mana individu mampu berfungsi secara efektif dalam budaya lain. Individu yang tidak mampu beradaptasi dalam budaya asing akan berpengaruh terhadap keberadaan individu tersebut (Haslberger, 2005). Para ahli mengungkapkan beberapa prediktor spesifik yang menentukan keberhasilan dalam hubungan antar budaya salah satunya adalah faktor kepribadian (Dayakisni & Yuniardi, 2008). Dengan demikian, penelitian ini ingin mengungkap hubungan antara kepribadian dengan kemampuan adaptasi lintas budaya pada *expatriate leader*.

Adaptasi Lintas Budaya

Pada umumnya terdapat tiga situasi yang menjadi fokus perhatian di mana perbedaan antar budaya terwujud dalam situasi bisnis, yaitu negosiasi internasional, penugasan ke luar negeri, dan menerima pekerja-pekerja dari negara lain (Dayakisni & Yuniardi, 2008). Pada situasi tersebut sangat rawan terjadi *culture shock*, yaitu ketika individu tidak mengenal kebiasaan sosial dari kultur baru atau jika dia mengenalnya maka dia tidak dapat atau tidak mampu menampilkan perilaku yang sesuai aturan itu (Furnham & Bochner, 1970; dalam Dayakisni & Yuniardi, 2008). Oleh karena itu diperlukan kemampuan adaptasi budaya bagi individu yang tinggal di suatu budaya baru.

Adaptasi lintas budaya (*cross-cultural adaptability*) adalah proses yang kompleks di mana individu mampu berfungsi secara efektif dalam budaya lain. Individu yang tidak mampu beradaptasi dalam budaya asing akan berpengaruh terhadap keberadaan individu tersebut (Haslberger, 2005). Adaptasi lintas budaya didefinisikan sebagai kesiapan seseorang untuk berinteraksi dengan orang-orang yang berbeda dari dirinya sendiri atau beradaptasi dengan hidup dalam budaya lain (Kelley & Meyers, 1995; dalam Nguyen, dkk., 2010). Furnham dan Bochner (1986; dalam Meyers, dkk., 2008) mendefinisikan adaptasi lintas budaya sebagai kemampuan untuk bernegosiasi terhadap situasi baru dan merespons secara efektif terhadap intensitas pengalaman emosional.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka adaptasi lintas budaya didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dan bernegosiasi terhadap budaya asing sehingga tetap dapat merespon secara efektif ketika berinteraksi dengan orang asing dan terhadap intensitas pengalaman emosional.

Keberhasilan adaptasi lintas budaya menurut Ruben (1976; dalam Meyers, dkk., 2008) dipengaruhi oleh faktor empati dan toleransi untuk ambiguitas. Cui dan Awa setuju bahwa keberhasilan adaptasi budaya melibatkan empati, fleksibilitas, kesabaran, fleksibilitas peran, toleransi untuk ambiguitas dan

Korespondensi: Diah Ayu Rachma, e-mail: d.ayurachma@gmail.com, Seger Handoyo, e-mail:

seger.handoyo@psikologi.unair.ac.id, Departemen Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Jl. Dharmawangsa Dalam Selatan, Surabaya. Kode Pos:60286. Telp. (031) 5032770, (031) 5014460, Fax (031) 5025910

kemampuan untuk membangun dan memelihara hubungan (Meyers, dkk., 2008). Para ahli lainnya mengungkapkan beberapa prediktor spesifik yang menentukan keberhasilan dalam hubungan antar budaya (Dayakisni & Yuniardi, 2008), yaitu: a) *Prediktor cultural*, yaitu orang yang terisolasi dalam budaya yang secara eksklusif kolektif akan lebih menderita ketika berada dalam kultur lain daripada mereka yang disosialisasikan pada budaya yang cenderung mengarahkan pada pengembangan diri dan mudah interaksinya. Prediksi lain menyatakan bahwa orang-orang yang melakukan perjalanan ke suatu negara atau bangsa lain yang memiliki perbedaan budaya yang sangat banyak akan lebih banyak mengalami kesulitan. b) *Prediktor demografi*, yaitu kelompok yang berasal dari status sosial ekonomi dan tingkat pendidikan serta status pekerjaan yang lebih tinggi memiliki sikap yang positif terhadap kelompok yang berlainan. Demikian pula, kelompok dari status budaya yang lebih tinggi mempunyai sikap antar budaya yang lebih positif. c) *Faktor-faktor kepribadian*, yaitu pendekatan melalui pembedaan dua bentuk adaptasi. Yang pertama, yaitu adaptasi psikologis yang menunjukkan kemampuan intrapsikis untuk menghadapi lingkungan baru yang dikehendaki. Yang kedua, yaitu adaptasi sosiokultural yang menunjukkan kemampuan untuk melakukan negosiasi interaksi dengan anggota-anggota budaya tuan rumah yang baru. Adaptasi psikologis dipengaruhi oleh pusat kendali internal, beberapa perubahan kehidupan, kontak dengan teman sebangsa yang lebih banyak untuk mendapatkan dukungan sosial, dan kesulitan yang lebih rendah dalam mengelola kontak sosial sehari-hari. Sedangkan adaptasi sosiokultural meningkat dengan adanya tingkat perbedaan yang lebih rendah antar budaya tuan rumah dan pendatang, interaksi yang lebih banyak dengan tuan rumah, ekstroversi, dan tingkat gangguan mood yang lebih rendah. d) *Ketrampilan (skills)*, yaitu orang membutuhkan pengetahuan khusus tentang kebiasaan interaksi dengan tuan rumah. Argyle telah mengidentifikasi tujuh keterampilan sosial (*social skills*) yang dapat dikembangkan pada orang-orang, mencakup *perspective-taking*, ekspresi, percakapan, *assertiveness*, emosionalitas, kontrol kecemasan, dan afiliasi. Banyak area *skill* ini yang melibatkan aspek perilaku nonverbal, yang sangat penting dalam mengatur interaksi. Meskipun demikian, kita percaya bahwa disposisi kepribadian yang luas akan mempengaruhi kemauan dan kemampuan seseorang untuk mempelajari *skill* yang diperlukan selama ia menemui garis lintas budaya sehari-hari. Sifat seperti ramah (*agreeableness*) dan ekstroversi akan memungkinkan seseorang untuk menemukan “teman-teman budaya” atau mediator-mediator untuk membimbing dan membentuk jaringan dukungan untuk menyokong dia, sementara dia belajar untuk berfungsi secara efektif dalam budaya baru tersebut.

Kepribadian

Teori kepribadian modern memusatkan perhatiannya pada keunikan dan kehormatan individu. Friedman & Schustack (2008) menjelaskan definisi kepribadian dari Allport, Lewin dan Murray.

Korespondensi: Diah Ayu Rachma, e-mail: d.ayurachma@gmail.com, Seger Handoyo, e-mail:

seger.handoyo@psikologi.unair.ac.id, Departemen Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Jl. Dharmawangsa Dalam Selatan, Surabaya. Kode Pos:60286. Telp. (031) 5032770, (031) 5014460, Fax (031) 5025910

Kepribadian menurut Allport adalah organisasi dinamis dari sistem psikofisik individu yang menentukan karakteristik perilaku dan pemikirannya dalam penyesuaian unik dirinya terhadap lingkungan. Hal senada diungkapkan oleh Lewin yang menekankan pada kekuatan yang mempengaruhi seseorang berubah dari waktu ke waktu dan dari situasi ke situasi. Begitu pula Murray mendefinisikan kepribadian sebagai cabang dari psikologi yang mempelajari kehidupan manusia dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya, serta menyelidiki perbedaan individu.

Wade & Tavris (2007) menjelaskan bahwa kepribadian adalah pola perilaku, tata karma, pemikiran, motif, dan emosi yang khas, yang memberikan karakter kepada individu sepanjang waktu dan pada berbagai situasi yang berbeda. Pola ini meliputi banyak trait, yaitu suatu karakteristik seseorang yang menggambarkan perilaku, pemikiran, dan perasaan yang telah menjadi kebiasaan. Konsep trait mengemukakan bahwa kepribadian berakar di dalam individu. Menurut Allport, setiap orang memiliki kualitas dasar yang unik (Friedman & Schustack, 2008). Konsep tersebut didukung pula oleh McCrae dan Costa (1996; dalam Feist & Fiest, 2010) yang menyatakan bahwa manusia memiliki komponen dasar kepribadian, yang disebut sebagai kecenderungan dasar, yang terdiri dari lima sifat personal yang stabil, selain itu kecenderungan dasar ini meliputi juga kemampuan kognitif, bakat artistik, orientasi seksual, dan proses psikologi yang melandasi pembelajaran bahasa.

Definisi kepribadian berdasarkan penjelasan di atas adalah karakteristik unik individu dalam berperilaku, berpikir dan merasa sepanjang waktu dan pada berbagai situasi berbeda yang didasari oleh kecenderungan dasar, yaitu trait-trait yang dimiliki individu.

The Five Factor Model atau Model Lima Faktor kepribadian adalah organisasi hierarkis dari ciri-ciri kepribadian yang terdiri dari lima dimensi dasar, yaitu *Extraversion*, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, *Neuroticism*, dan *Openness to Experience* (McCrae & Costa, dalam Cervone & Pervin, 2012). McCrae & Costa (dalam Cervone & Pervin, 2012) berpendapat bahwa trait kepribadian, seperti temperamen, merupakan penentu bawaan yang mengikuti pola-pola intrinsik perkembangan yang secara esensial lepas dari pengaruh lingkungan.

Kebanyakan peneliti menyimpulkan bahwa pendekatan trait terhadap kepribadian dapat dilihat melalui lima dimensi, yang disebut dengan *big five* (Friedman & Schustack, 2008; Cervone & Pervin, 2012): a) *Extroversion* (disebut juga *surgency*): mengukur kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, tingkat aktivitas, kebutuhan untuk mendapat stimulasi serta kapasitas untuk berbahagia. b) *Agreeableness*: mengukur kualitas orientasi interpersonal seseorang sepanjang kontinum yang bergerak dari penuh kasih sayang hingga antagonis dalam pikiran, perasaan, dan perbuatan. c) *Conscientiousness* (disebut juga dengan *Lack of impulsivity*): mengukur tingkat organisasi, kekakuan, dan motivasi untuk berperilaku yang mengarah pada tujuan dalam diri individu. Membandingkan antara orang yang dapat diandalkan dan cepat

Korespondensi: Diah Ayu Rachma, e-mail: d.ayurachma@gmail.com, Seger Handoyo, e-mail:

seger.handoyo@psikologi.unair.ac.id, Departemen Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Jl. Dharmawangsa Dalam Selatan, Surabaya. Kode Pos:60286. Telp. (031) 5032770, (031) 5014460, Fax (031) 5025910

mengambil tindakan dengan mereka yang lambat dan ceroboh. *d) Neuroticism* (merupakan kebalikan *Emotional stability*); mengukur penyesuaian versus stabilitas emosi. Mengidentifikasi kerentanan individu terhadap tekanan psikologis, ide-ide tidak realistis, keinginan atau dorongan yang berlebihan, dan kegagalan untuk memberikan respon-respon yang tepat. *e) Openness* (disebut juga *Culture atau intellect*): mengukur pencarian yang proaktif dan penghargaan terhadap setiap pengalaman, toleransi bagi serta eksplorasi terhadap hal-hal yang tidak biasa.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif-eksplanatoris. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat yaitu adaptasi lintas budaya dan variabel bebas yaitu kepribadian. Kepribadian dalam penelitian ini menggunakan *The Five Factor Model* yang terdiri dari lima (5) dimensi kepribadian. Lima dimensi kepribadian tersebut, masing-masing akan dijadikan variabel bebas, yaitu: (X_1) *Extroversion* (Ektraversi); (X_2) *Agreeableness* (Kesepakatan); (X_3) *Conscientiousness* (Kegigihan); (X_4) *Emotional Stability* (emosi yang stabil); (X_5): *Openness* (Keterbukaan).

Populasi adalah para *expatriate leader* dengan karakteristik: a) *expatriate leader*; b) Memimpin paling tidak satu anak buah. Sampel berjumlah 35 orang, yaitu 21 laki-laki dan 14 perempuan. Metode pengambilan sampel dengan *purposive sampling*.

Data yang didapatkan dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode skala dalam bentuk kuesioner. Variabel kemampuan adaptasi lintas budaya akan diukur menggunakan skala *Cross-Cultural Adaptability Inventory (CCAI)* dirancang oleh Meyers & Kelley (1992 dalam Montagiani, 1996). Instrumen ini memiliki validitas konstruk dengan menggunakan validasi *multitrait-multimethod*. Davis & Finney (2006 dalam Nguyen, 2010) melaporkan reliabilitas untuk CCAI yang ditunjukkan oleh nilai Cronbach's alpha pada masing-masing subskala diperoleh 0,81 untuk *Emotional Resilience*; 0,67 untuk *Flexibility/Openness*; 0,81 untuk *Perceptual Acuity* dan 0,63 untuk *Personal Autonomy*. Variabel kepribadian akan diukur menggunakan skala kepribadian 50-item IPIP yang disusun berdasarkan teori McCrae & Costa (<http://ipip.ori.org>). Instrumen ini menggunakan validasi *multitrait-multimethod*, yaitu 50-item IPIP dibandingkan dengan NEO-PI-R. Skor korelasi terbagi menjadi lima faktor, yaitu: *emotional stability* (0,82); *extraversion* (0,77); *openness* (0,79); *agreeableness* (0,70); dan *conscientiousness* (0,79). Rata-rata skor validitas korelasi dengan NEO-PI-R adalah 0,77. Dengan demikian, validitas skala kepribadian versi 50 aitem dari ipip.ori.org tergolong tinggi, sehingga skala ini dapat dianggap valid. Reliabilitas 50-item IPIP menunjukkan koefisien alfa masing-masing faktor adalah: *emotional stability* (0,86); *extraversion* (0,86), *openness* (0,82); *agreeableness* (0,77); dan *conscientiousness* (0,81). Rata-rata nilai koefisien alfa dari skala

Korespondensi: Diah Ayu Rachma, e-mail: d.ayurachma@gmail.com, Seger Handoyo, e-mail: seger.handoyo@psikologi.unair.ac.id, Departemen Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Jl. Dharmawangsa Dalam Selatan, Surabaya. Kode Pos:60286. Telp. (031) 5032770, (031) 5014460, Fax (031) 5025910

ini adalah 0,82, sehingga dapat disimpulkan bahwa skala kepribadian ini memiliki reliabilitas yang tinggi. Analisis data menggunakan *multiple regression*.

26

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian terhadap kemampuan adaptasi lintas budaya pada *expatriate leader*. Hasil analisis menggambarkan bahwa ada hubungan antara kepribadian terhadap kemampuan adaptasi lintas budaya pada *expatriate leader* maka H_0 ditolak yang berarti H_1 diterima.

Tabel 1. Nilai korelasi

	<i>Adaptasi Lintas Budaya</i>	<i>Extroversion</i>	<i>Agreeableness</i>	<i>Conscientiousness</i>	<i>Emotional Stability</i>
<i>Extroversion</i>	0,054				
<i>Agreeableness</i>	-0,059	0,167			
<i>Conscientiousness</i>	-0,076	0,003	0,228**		
<i>Emotional Stability</i>	0,362*	-0,257	-0,165	0,063	
<i>Openness/Intellect</i>	0,344*	0,078	0,214	0,495*	-0,048

Signifikansi *5%

Signifikansi **10%

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa hubungan yang terbentuk antara variabel Y (adaptasi lintas budaya) memiliki hubungan terkuat dengan variabel X_4 (*Emotional Stability*) yaitu sebesar 0,407. Sedangkan hubungan yang terlemah adalah hubungan dengan variabel X_1 (*extroversion*) yaitu sebesar 0,054. Koefisien korelasi menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan yang terbentuk antar variabel penelitian yang digunakan. Hubungan antar variabel penelitian disebut kuat jika nilai koefisien korelasi lebih dari 0,95. Tanda korelasi positif menunjukkan adanya hubungan positif antar variabel. Jika nilai suatu variabel tinggi maka nilai variabel yang berkorelasi positif juga akan semakin tinggi sedangkan tanda

Korespondensi: Diah Ayu Rachma, e-mail: d.ayurachma@gmail.com, Seger Handoyo, e-mail: seger.handoyo@psikologi.unair.ac.id, Departemen Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Jl. Dharmawangsa Dalam Selatan, Surabaya. Kode Pos:60286. Telp. (031) 5032770, (031) 5014460, Fax (031) 5025910

korelasi negatif menunjukkan adanya hubungan berkebalikan antar variabel penelitian. Artinya, semakin tinggi nilai suatu variabel maka semakin rendah nilai variabel lain yang memiliki korelasi negatif.

Pemodelan regresi linier berganda untuk melihat apakah variabel bebas mampu memprediksi variabel terikat. Uji parameter secara serentak dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya parameter yang berpengaruh signifikan terhadap respon. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = 0$$

$$H_1: \text{minimal ada satu } \beta_i \neq 0, i = 1, 2, 3, 4, 5$$

Tabel 2 Nilai Statistik ANOVA 5 Variabel X

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	495,062	5	99,012	3,585	0,012
Residual	800,938	29	27,619		
Total	1.296,000	34			

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai P-Value uji F adalah sebesar 0,004. Nilai ini lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ sehingga dapat diputuskan tolak H_0 yang berarti bahwa minimal ada satu dimensi kepribadian yang berpengaruh signifikan terhadap kemampuan adaptasi lintas budaya. Selanjutnya dilakukan uji signifikansi parameter secara individu untuk mengetahui dimensi kepribadian apa yang memberikan pengaruh signifikan terhadap kemampuan adaptasi lintas budaya seseorang. Hipotesis yang digunakan untuk uji signifikansi parameter secara individu adalah sebagai berikut.

$$H_0: \beta_i = 0, i = 1, 2, 3, 4, 5$$

$$H_1: \beta_i \neq 0, i = 1, 2, 3, 4, 5$$

Tabel 3 Nilai Estimasi Parameter dan Nilai Signifikansi 5 Variabel X

Model	Unstandardized Coefficients		t	P-Value
	B	Std. Error		
(Constant)	107,209	12,238	8,760	0,000
Extroversion (X_1)	0,140	0,161	0,869	0,392
Agreeableness (X_2)	-0,055	0,200	-0,275	0,785
Conscientiousness (X_3)	-0,502	0,237	-2,119	0,043
Emotional Stability (X_4)	0,438	0,153	2,852	0,008
Openness (X_5)	0,773	0,242	3,196	0,003
R-Sq= 0,382				

Korespondensi: Diah Ayu Rachma, e-mail: d.ayurachma@gmail.com, Seger Handoyo, e-mail:

seger.handoyo@psikologi.unair.ac.id, Departemen Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga,

Jl. Dharmawangsa Dalam Selatan, Surabaya. Kode Pos:60286. Telp. (031) 5032770, (031) 5014460, Fax (031) 5025910

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa terdapat beberapa nilai P-Value uji t yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ yakni P-Value untuk variabel X_3 , X_4 , X_5 yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing kepribadian *Conscientiousness*, *Emotional Stability* dan *Openness* terhadap kemampuan adaptasi lintas budaya seseorang pada tingkat kepercayaan 95% sedangkan jenis kepribadian *Extroversion* dan *Agreeableness* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan adaptasi lintas budaya seseorang.

Data dianalisis lebih lanjut menggunakan *multiple regression* untuk mengetahui dimensi-dimensi kepribadian mana yang mampu menjadi prediktor dari adaptasi lintas budaya pada *expatriate leader*. Hasil analisis statistik ANOVA atau uji t menunjukkan bahwa nilai P-Value adalah sebesar 0,012. Nilai ini lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa minimal ada satu dimensi kepribadian yang berpengaruh signifikan terhadap kemampuan adaptasi lintas budaya.

Hasil ini memperkuat teori sebelumnya yang menyatakan bahwa prediktor yang menentukan keberhasilan dalam hubungan antar budaya adalah faktor kepribadian (Dayakisni & Yuniardi, 2008). Selain itu, individu merupakan kumpulan trait, kemampuan, dan kecenderungan yang spesifik hal tersebut membuat seseorang memiliki keinginan dan kemampuan tersendiri (Friedman & Schustack, 2008), termasuk kemampuan adaptasi lintas budaya. Sifat dianggap mempengaruhi cara kita dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, sehingga berakibat pada pencarian dan pemilihan individu terhadap lingkungan tertentu yang sesuai dengan disposisi diri (Costa & McCrae, 2003; dalam Feist & Fiest, 2010).

Dayakisni & Yuniardi (2008) menyatakan bahwa kelima dimensi kepribadian bersifat prediktif bagi penyesuaian antar budaya, meskipun tingkat pengaruhnya relatif bervariasi terhadap konteks yang berbeda dalam kontak lintas budaya. Pada penelitian ini, dimensi-dimensi kepribadian yang berpengaruh signifikan terhadap adaptasi lintas budaya adalah kepribadian *conscientiousness*, *emotional stability* dan *openness*. Kesimpulan ini didasarkan pada beberapa nilai P-Value yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ yakni P-Value untuk variabel tersebut.

Pada pemodelan regresi dengan 5 variabel menunjukkan dimensi kepribadian *extroversion* dan *agreeableness* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan adaptasi seseorang. Kesimpulan ini didasarkan pada beberapa nilai P-Value yang lebih besar dari nilai $\alpha = 5\%$ yakni P-Value untuk variabel *extroversion* dan *agreeableness* dibandingkan ketiga variabel lainnya. Hasil ini menunjukkan adanya perbedaan pendapat menurut Argyle (1994 dalam Dayakisni & Yuniardi, 2008) yang menyatakan bahwa sifat seperti *extroversion* dan *agreeableness* akan memungkinkan seseorang untuk menemukan “teman-teman budaya” atau mediator-mediator untuk membimbing dan membentuk jaringan dukungan untuk menyokong dia, sementara dia belajar untuk berfungsi secara efektif dalam budaya baru tersebut.

Korespondensi: Diah Ayu Rachma, e-mail: d.ayurachma@gmail.com, Seger Handoyo, e-mail: seger.handoyo@psikologi.unair.ac.id, Departemen Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Jl. Dharmawangsa Dalam Selatan, Surabaya. Kode Pos:60286. Telp. (031) 5032770, (031) 5014460, Fax (031) 5025910

Namun, penelitian selanjutnya menyatakan dimensi kepribadian *extroversion* dan *agreeableness* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap adaptasi lintas budaya (Evans, 2012). Dalam penelitiannya menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan pada dimensi kepribadian *extroversion* dan *agreeableness*. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa individu yang ekstrovert yang menunjukkan sifat suka berteman dan apa adanya mungkin tidak mampu menyesuaikan diri dengan budaya yang lebih tertutup dan tradisional (Ward & Chang, 1997; dalam Evans, 2012). Sehingga dimensi kepribadian *extroversion* dan *agreeableness* tidak memiliki pengaruh yang signifikan karena masyarakat Indonesia yang termasuk kedalam negara kolektivistis yang cenderung berkomunikasi bersifat tidak langsung, terperinci, dan kontekstual. Sedangkan Negara individualis cenderung berkomunikasi bersifat langsung, ringkas, dan apa adanya (Dayakisni & Yuniardi, 2008).

Pada kepribadian *openness* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap adaptasi lintas budaya, hal ini sejalan dengan teori yang ada sebelumnya. *Openness* sering disebut juga *culture atau intellect*, aspek ini menggambarkan kepribadian yang proaktif dan penghargaan terhadap setiap pengalaman, toleransi bagi serta eksplorasi terhadap hal-hal yang tidak biasa (Friedman & Schustack, 2008; Cervone & Pervin, 2012). Individu yang sangat *openness* terlihat ingin tahu, memiliki minat yang luas, kreatif, orisinal, imajinatif, tidak tradisional, dan artistik. Sebaliknya, individu yang rendah *openness* cenderung konvensional, membosankan, memiliki minat yang sempit, tidak artistik, tidak analitis, dangkal, membosankan atau sederhana.

Pada dimensi kepribadian *emotional stability* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap adaptasi lintas budaya. Kesimpulan ini didasarkan pada nilai P-Value 0,002 yang berarti lebih besar dari 0,05 dengan arah signifikansi positif. Dengan demikian semakin tinggi *emotional stability* maka semakin tinggi adaptasi lintas budayanya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Dayakisni & Yuniardi (2008) yang menyatakan bahwa prediktif untuk penyesuaian antar budaya adalah individu yang memiliki emosional stabil.

Hal yang berbeda ditunjukkan oleh pengaruh kepribadian *conscientiousness* terhadap kemampuan adaptasi lintas budaya seseorang. Dimensi ini berpengaruh signifikan dengan arah negatif. Artinya, semakin tinggi dimensi kepribadian *conscientiousness* justru akan membuat rata-rata kemampuan adaptasi seseorang semakin turun. Dengan asumsi semua variabel prediktor konstan, penambahan kepribadian *conscientiousness* akan menurunkan kemampuan adaptasi lintas budaya. Dimensi ini menggambarkan tingkat organisasi, kekakuan, dan motivasi untuk berperilaku yang mengarah pada tujuan dalam diri individu (Friedman & Schustack, 2008; Cervone & Pervin, 2012). Membandingkan antara orang yang dapat diandalkan dan cepat mengambil tindakan dengan mereka yang lambat dan ceroboh. Nilai tinggi umumnya terorganisasi, dapat diandalkan, pekerja keras, memiliki disiplin diri, tegas, gigih, rapi, ambisius, kaku,

Korespondensi: Diah Ayu Rachma, e-mail: d.ayurachma@gmail.com, Seger Handoyo, e-mail: seger.handoyo@psikologi.unair.ac.id, Departemen Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Jl. Dharmawangsa Dalam Selatan, Surabaya. Kode Pos:60286. Telp. (031) 5032770, (031) 5014460, Fax (031) 5025910

berhati-hati, teratur dan bertanggungjawab. Sebaliknya, nilai rendah cenderung tidak memiliki tujuan, tidak dapat diandalkan, pemalas, tidak berhati-hati, ceroboh, pelupa, memiliki keinginan yang lemah, hedonistik, dan berantakan.

Kondisi tersebut dapat dijelaskan berdasarkan teori kepemimpinan lintas budaya, konsep rasionalitas dalam bidang manajemen yang diklaim Barat berlaku universal, menurut Sitos (dalam Dayakisni & Yuniardi, 2008) hal tersebut sebenarnya relatif. Ia menunjukkan hal itu dengan membagi dua kategori rasionalitas, yaitu rasionalitas tujuan dan rasionalitas nilai. Tujuan konsep rasionalitas diantaranya menekankan pada aspek objektivitas, prestasi kerja dan semangat kompetisi. Sedangkan rasionalitas nilai menekankan pentingnya semangat kekeluargaan, senioritas, dan orientasi pada kemanusiaan.

Teori-teori dari Barat mengenai kepemimpinan seringkali membedakan gaya kepemimpinan menjadi dua, yaitu yang menekankan fungsi tugas dan yang menekankan fungsi sosioemosional atau fungsi pemeliharaan. Sedangkan studi Misumi (1985; dalam Dayakisni & Yuniardi, 2008) kepemimpinan pada budaya kolektif menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu pemimpin yang paling efektif adalah yang secara simultan memiliki perilaku tugas serta kemampuan berhubungan dengan orang lain. Subyek penelitian ini sebagian besar berasal dari benua Amerika dan Eropa yang mempunyai budaya industrial atau individualis, yang mementingkan *conscientiousness* tinggi, berbeda dengan budaya di Indonesia, yang termasuk budaya kolektif. Sehingga semakin tinggi *conscientiousness* maka semakin berbenturan dengan budaya di Indonesia.

Nilai R-sq yang dihasilkan adalah sebesar 0,365 yang berarti bahwa model regresi yang terbentuk di atas dapat menjelaskan keragaman dari kemampuan adaptasi sebesar 36,5%, sementara 63,5% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam pemodelan regresi di atas. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi adaptasi lintas budaya adalah faktor empati dan toleransi untuk ambiguitas (Ruben, 1976; dalam Meyers, dkk., 2008); kesabaran, fleksibilitas peran, dan kemampuan untuk membangun dan memelihara hubungan (Meyers, Lewak, Stolberg, & Levine, 2008). Selain itu ada faktor kultural, demografi, dan keterampilan yang dapat mempengaruhi adaptasi lintas budaya (Dayakisni & Yuniardi, 2008).

Simpulan dan Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepribadian terhadap kemampuan adaptasi lintas budaya pada *expatriate leader*. Data dianalisis lebih lanjut menggunakan *multiple regression* dengan tujuan mengetahui dimensi-dimensi kepribadian mana yang mampu menjadi prediktor dari adaptasi lintas budaya pada *expatriate leader*. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat minimal satu dimensi kepribadian yang berpengaruh signifikan terhadap adaptasi lintas budaya. Adapun dimensi yang berpengaruh signifikan adalah *conscientiousness*, *emotional stability*, dan *openness*. Sedangkan pada dua

Korespondensi: Diah Ayu Rachma, e-mail: d.ayurachma@gmail.com, Seger Handoyo, e-mail:

seger.handoyo@psikologi.unair.ac.id, Departemen Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Jl. Dharmawangsa Dalam Selatan, Surabaya. Kode Pos:60286. Telp. (031) 5032770, (031) 5014460, Fax (031) 5025910

dimensi lainya yaitu, *extroversion* dan *agreeableness* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan adaptasi lintas budaya seseorang.

Saran bagi *expatriate leader* adalah agar lebih memahami kecenderungan dasar kepribadiannya sehingga dapat memperkirakan kemampuan adaptasi lintas budayanya. Bagi *expatriate leader* yang memiliki kecenderungan dasar kepribadian *conscientiousness* agar memilih negara yang masyarakatnya memiliki nilai budaya yang mengutamakan kerja individu. Mereka juga diharapkan membekali diri tentang budaya negara tujuan, terutama budaya kerja, budaya kepemimpinan dan relasi sosial.

Saran bagi HRD perusahaan atau organisasi, yaitu melakukan penilaian terhadap kecenderungan dasar kepribadian calon *expatriate leader* dan kemampuan adaptasi lintas budayanya agar tepat dalam memutuskan pemilihan karyawan yang akan menjadi *expatriate leader* di negara lain. Para HRD juga disarankan untuk memperhatikan dimensi kepribadian *conscientiousness*, *emotional stability*, dan *openness*, karena tiga dimensi tersebut yang menjadi prediktor kuat terhadap kemampuan adaptasi lintas budaya. Perusahaan melalui HRD memberikan pembekalan pada calon *expatriate leader* secara terstruktur dan sistematis mengenai kebudayaan negara tujuan.

Saran bagi penelitian selanjutnya adalah jumlah subyek penelitian harus dapat terpenuhi minimal 90 orang, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan teknik *random sampling* agar dapat dilakukan generalisasi, kemudian hilangkan pilihan ragu-ragu pada kolom jawaban skala instrumen, sehingga jawaban yang memusat ditengah dapat diminimalisir.

Pustaka Acuan

- 17
Cervone, D. & Pervin, L.A. (2012). *Kepribadian: Teori dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- 25
Dayakisni, T. & Yuniardi, S. (2008). *Psikologi Lintas Budaya*. Malang: UPT Penerbitan UMM.
- 11
Feist, J. & Fiest, G. J. (2010). *Teori Kepribadian buku 1*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Friedman, H.S. & Schustack, M.W. (2008). *Kepribadian: Teori Klasik dan Riset Modern*. Jakarta: Erlangga.
- 24
Haslberger, A. (2005). *Facet and Dimensions of Cross-Cultural Adaptation: refining the tools*. Austria: Emerald Group Publishing Limited.
<http://ipip.ori.org> [on-line]. Diakses pada tanggal 20 April 2016
- Meyers, J., Lewak, R., Stolberg, R., Levine, S. J. (2008). *The Relationship of Cultural Adaptability and Emotional Intelligence*. California.
- Montagliani, Amy J. (1996). *Impression management and cross-cultural adaptation measures* [on-line]. Master's Theses. Paper 739. Diakses pada tanggal 3 Mei 2016 dari <http://scholarship.richmond.edu/masters-theses> .

Korespondensi: Diah Ayu Rachma, e-mail: d.ayurachma@gmail.com, Seger Handoyo, e-mail: seger.handoyo@psikologi.unair.ac.id, Departemen Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Jl. Dharmawangsa Dalam Selatan, Surabaya. Kode Pos:60286. Telp. (031) 5032770, (031) 5014460, Fax (031) 5025910

Nguyen, T.N., Biderman, D.M., McNary, D.L. (2010). *A Validation Study of the Cross-Cultural Adaptability Inventory*. USA: Blackwell Publishing Ltd.

Sridianti (2016, 11 Maret). *Pengertian Perdagangan bebas* [on-line]. Diakses pada tanggal 5 April 2016 dari <http://www.sridianti.com/pengertian-perdagangan-bebas.html> .

Wade, C. & Tavis, C. (2007). *Psikologi: Edisi 9*. Jakarta: Erlangga.

Korespondensi: Diah Ayu Rachma, e-mail: d.ayurachma@gmail.com, Seger Handoyo, e-mail: seger.handoyo@psikologi.unair.ac.id, Departemen Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Jl. Dharmawangsa Dalam Selatan, Surabaya. Kode Pos:60286. Telp. (031) 5032770, (031) 5014460, Fax (031) 5025910

Hubungan Antara Kepribadian Dengan Kemampuan Adaptasi Lintas Budaya Pada Expatriate Leader

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	documents.mx Internet Source	2%
2	jurnal.unitri.ac.id Internet Source	2%
3	www.journal.unair.ac.id Internet Source	1%
4	isamas54.blogspot.com Internet Source	1%
5	www.psikologklinis.com Internet Source	1%
6	repository.usu.ac.id Internet Source	1%
7	ilhamdarizki.blogspot.com Internet Source	1%
8	immstitwates.blogspot.co.id Internet Source	1%
9	hermissisuwardella.blogspot.com	

	Internet Source	1%
10	ekonozone.blogspot.com Internet Source	1%
11	ixoramyristica.blogspot.com Internet Source	1%
12	anzdoc.com Internet Source	<1%
13	libfeconuii.files.wordpress.com Internet Source	<1%
14	www.analysis-data.com Internet Source	<1%
15	www.cuntorio.com Internet Source	<1%
16	www.jsm-msmupr.com Internet Source	<1%
17	jurnal.uns.ac.id Internet Source	<1%
18	bagaspati93.blogspot.com Internet Source	<1%
19	www.utc.edu Internet Source	<1%
20	ejournal.upi.edu Internet Source	<1%

21 www.slideshare.net <1%
Internet Source

22 sellysalimatulhayat.blogspot.co.id <1%
Internet Source

23 edoc.pub <1%
Internet Source

24 conference.dresmara.ro <1%
Internet Source

25 tutisetiyawati.blogspot.com <1%
Internet Source

26 www.ejournal-s1.undip.ac.id <1%
Internet Source

27 repository.unhas.ac.id <1%
Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches < 10 words

Exclude bibliography On

Hubungan Antara Kepribadian Dengan Kemampuan Adaptasi Lintas Budaya Pada Expatriate Leader

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13
