

**PENGARUH KEPERIBADIAN *EXTRAVERSI*
TERHADAP *SELF-EFFICACY* PADA KARYAWAN
INDUSTRI TELEKOMUNIKASI *PROVIDER* DI KOTA METRO**

(Skripsi)

Oleh

FAHRI ADIL BAHTERA



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRACT**THE INFLUENCE OF EXTRAVERSION PERSONALITY
ON SELF-EFFICACY OF EMPLOYEES IN
INDUSTRY TELECOMMUNICATION PROVIDER IN METRO CITY****By****FAHRI ADIL BAHTERA**

This study aims to determine the effect of extroversion personality on self-efficacy in telecommunication provider industry employees in Metro City. The study used a quantitative approach with a survey method on 110 respondents selected through convenience sampling techniques. Data analysis was carried out by simple linear regression using SPSS software version 25. Validity tests with factor loading showed that the tested items were valid. Reliability tests of extroversion and self-efficacy showed that the instruments used were reliable. The results of simple regression tests showed that this study supports the proposed hypothesis, that extroversion personality has a positive and significant effect on self-efficacy, which means that increasing extroversion personality will increase employee self-efficacy. The suggestion from this study is that company leaders/management in the telecommunication provider industry pay attention to and support their employees to become group leaders and strive for their employees to have self-confidence in their abilities in facing various kinds of tasks.

Keyword: Ekstraversi, Self-efficacy,

ABSTRAK

**PENGARUH KEPERIBADIAN *EXTRAVERSI*
TERHADAP *SELF-EFFICACY* PADA KARYAWAN
INDUSTRI TELEKOMUNIKASI *PROVIDER* DI KOTA METRO**

Oleh

FAHRI ADIL BAHTERA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian *ekstraversi* terhadap *self-efficacy* pada karyawan industri telekomunikasi *provider* di Kota Metro. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 110 responden yang dipilih melalui teknik *convenience sampling*. Analisis data dilakukan dengan regresi linier sederhana menggunakan *software* SPSS versi 25. Uji validitas dengan *factor loading* menunjukkan bahwa item yang di uji valid. Uji reliabilitas *ekstraversi* dan *self-efficacy*, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel.. Hasil uji regresi sederhana menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, bahwa kepribadian *ekstraversi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* yang berarti peningkatan kepribadian *ekstraversi* akan meningkatkan *self efficacy* karyawan. Saran dari penelitian ini adalah agar pimpinan perusahaan/manajemen industri telekomunikasi *provider* memperhatikan dan mendukung karyawannya agar menjadi ketua kelompok dan mengusahakan karyawannya agar memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi berbagai macam tugas.

Kata Kunci : *Ekstraversi*, *Self-efficacy*,

**PENGARUH KEPERIBADIAN *EXTRAVERSI*
TERHADAP *SELF-EFFICACY* PADA KARYAWAN
INDUSTRI TELEKOMUNIKASI *PROVIDER* DI KOTA METRO**

Oleh

FAHRI ADIL BAHTERA

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2025

Judul Skripsi

**: PENGARUH KEPERIBADIAN
EXTRAVERSI TERHADAP
SELF-EFFICACY PADA KARYAWAN
INDUSTRI TELEKOMUNIKASI
PROVIDER DI KOTA METRO**

Nama Mahasiswa

: Fahri Adil Bahtera

Nomor Pokok Mahasiswa

: 2111011034

Jurusan

: Manajemen

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis



Dr. Ribhan, S.E., M.Si.

NIP. 19680708 200212 1 003

2. Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Ribhan, S.E., M.Si.

NIP. 19680708 200212 1 003

MENGESAHKAN**1. Tim Penguji**

Ketua Penguji : Dr. Ribhan, S.E., M.Si.

Penguji Utama : Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.

Sekretaris Penguji : Lis Andriani HR, S.E., M.Si

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP. 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 16 Juni 2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Nama : Fahri Adil Bahtera
Nomor Pokok Mahasiswa : 2111011034
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepribadian *Extraversi*
Terhadap *Self-Efficacy* Pada Karyawan Industri
Telekomunikasi *Provider* Di Kota Metro

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri, dan dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian dari orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari peneliti lain tanpa pengakuan peneliti aslinya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 17 Juli 2025

Yang membuat pernyataan,



Fahri Adil Bahtera
2111011034

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Kota Metro pada tanggal 02 November 2002, sebagai anak kedua dari dua bersaudara, dari Bapak Heni Dwi A. dan Ibu Sulastri.

Pendidikan Pertama Penulis Taman Kanak-Kanak (TK) Pertiwi dari tahun 2008 sampai 2009, Sekolah Dasar (SD) Negeri 6 Metro Barat dari tahun 2009 sampai 2015, Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Metro tahun 2015 sampai 2018 dan Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Metro dari tahun 2018 sampai 2021. Penulis pernah mengikuti lomba LCC 4 PILAR MPR RI tingkat SMA se Kota Metro dan mendapat peringkat ke 3.

Pada tahun 2021, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur SNMPTN dan penerima beasiswa KIP KULIAH. Selama menjadi mahasiswa penulis pernah menjadi Kepala Departemen Kaderisasi UKM Lembaga Dakwah Fakultas (LDF) Rois FEB pada periode 2023. Penulis juga melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata Universitas Lampung Periode 1 Tahun 2024 di Desa Bandar Agung, Kecamatan Banjit, Kabupaten Way Kanan selama kurang lebih 40 hari. Penulis juga mengikuti berbagai kegiatan seminar dan kegiatan pelatihan softskill

PERSEMBAHAN

Kepada Bapak dan Ibu Tersayang
Almamaterku Tercinta Universitas Lampung

MOTTO

Surah Al-Baqarah (2:286)

Wa la qaddar Allahu a`la nafsini illa wus`aha

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya”

Berani berbuat berani bertanggung jawab
Berani memulai juga harus berani mengakhiri

(Fahri Adil Bahtera)

SANWACANA

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT , karena atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Kepribadian *Extraversi* Terhadap Dimensi *Self-Efficacy* Pada Karyawan Industri Telekomunikasi *Provider* Di Kota Metro” adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen di Univeritas Lampung.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan FEB Unila.
2. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Dosen Pembimbing yang telah bersedia memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M., selaku dosen penguji I atas kesediaannya untuk memberikan saran dan kritik selama proses persidangan berlangsung.
4. Ibu Lis Andriani HR, S.E., M.Si., selaku dosen penguji II atas kesediaannya untuk memberikan saran dan kritik selama proses persidangan berlangsung.
5. Bapak Ahmad Faisol, S.E., M.M., Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan nasihat serta ilmu selama proses perkuliahan.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan selama proses perkuliahan.
7. Seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu proses perkuliahan serta dalam proses penyusunan skripsi.
8. Bapak dan Ibu yang selalu memberikan doa, nasihat, motivasi serta moral dan material.
9. Saudari Riski Atika Sari yang selalu memberikan dukungan selama proses perkuliahan dan skripsi.
10. Saudara Adjie, Ando dan Roy yang selalu memberikan dukungan selama proses perkuliahan.
11. Saudari Fina Endriyani selaku teman yang selalu bertukar pendapat, informasi dan bekerjasama dalam penyusunan skripsi.

12. Saudari Retno, Dias, Yolanda dan Lita yang yang selalu memberikan dukungan dan membantu dalam proses penyusunan skripsi.
13. Seluruh Pimpinan dan Karyawan Indusri Provider yang telah memberikan izin penelitian dan membantu pengisian kuisisioner penelitian saya.
14. Ucapan terima kasih yang tulus kepada seluruh teman-teman Manajemen Universitas Lampung angkatan 2021 yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terima kasih atas semangat, kebersamaan, dukungan, serta bantuan yang telah diberikan selama masa perkuliahan hingga penyusunan tugas akhir ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, namun sedikit harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung 17 Juli 2025



Fahri Adil Bahtera

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	7
2.1 Kepribadian Extraversi	7
2.2 Self-Efficacy	8
2.3 Penelitian Terdahulu	10
2.4 Model Penelitian	11
2.5 Perumusan Hipotesis.....	12
III. METODE PENELITIAN	13
3.1 Desain Penelitian	13
3.2 Objek Penelitian.....	13
3.3 Populasi dan Sampel.....	14
3.4 Sumber Data	14
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	15
3.6 Definisi Operasional Variabel	16
3.7 Instrumen Penelitian	16
3.8 Uji Instrumen	17
3.8.1 Uji Validitas	17
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	17
3.9 Uji Data.....	18
3.9.1 Uji Normalitas	18

3.10 Uji Hipotesis	18
3.10.1 Uji Regresi Sederhana	18
3.10.2 Uji Parsial (Uji t)	18
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	20
4.1 Pengumpulan Kuisioner.....	20
4.2 Deskripsi Responden	20
4.3 Uji Instrumen	24
4.3.1 Uji Validitas	24
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	25
4.4 Uji Data.....	25
4.4.1 Uji Normalitas	25
4.5 Uji Hipotesis	26
4.5.1 Uji Regresi Sederhana	26
4.5.2 Uji Parsial (Uji t)	26
4.6 Pembahasan	27
V. KESIMPULAN DAN SARAN	28
5.1 Kesimpulan	28
5.2 Saran	28
DAFTAR PUSTAKA	30
LAMPIRAN	33

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	10
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	16
Tabel 4.1 Distribusi Kuisisioner	21
Tabel 4.2 Responden Jenis Kelamin	21
Tabel 4.3 Responden Umur	22
Tabel 4.4 Responden Pendidikan	22
Tabel 4.5 Responden Provider	23
Tabel 4.6 Analisis Deskripsi Responden	23
Tabel 4.7 Nilai Rata rata Per-variabel	24
Tabel 4.8 Uji Validitas	25
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas	26
Tabel 4.10 Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	26
Tabel 4.11 Uji Hipotesis	27

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	13
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner Penelitian	34
Lampiran 2 Uji Validitas.....	38
Lampiran 3 Uji Reliabilitas	39
Lampiran 4 Uji Normalitas	39
Lampiran 5 Uji Hipotesis	40
Lampiran 6 Hasil Pengumpulan Data	41

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri telekomunikasi *provider* adalah salah satu sektor yang paling dinamis dan berkembang pesat dalam era informasi saat ini. Dengan kemajuan teknologi yang cepat dan meningkatnya permintaan akan layanan komunikasi yang lebih baik. Perusahaan dalam industri ini harus menghadapi tantangan yang kompleks, termasuk persaingan yang ketat dan harapan pelanggan yang tinggi. Perubahan telah mendorong pelaku bisnis untuk menerapkan strategi baru dalam menghadapi lingkungan bisnis yang kompetitif.

Fokus utama strategi ini adalah inovasi, yang melibatkan pengembangan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja organisasi. Inovasi menjadi krusial untuk kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, organisasi perlu memiliki sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan berkualitas. SDM berpengaruh signifikan terhadap keterampilan, kompetensi, perilaku, dan pengetahuan karyawan. Dengan demikian, SDM memegang peranan penting dalam mencapai kinerja karyawan dan tujuan organisasi.

Dalam menghadapi tantangan tersebut, *self-efficacy* menjadi salah satu faktor psikologis yang berperan penting dalam keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. *Self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi situasi tertentu. Karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan, lebih gigih dalam menghadapi hambatan, serta memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki *self-efficacy* rendah.

Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *self-efficacy* seseorang adalah kepribadian *ekstraversi*. Kepribadian *ekstraversi* mengacu pada kecenderungan seseorang untuk bersikap terbuka, aktif secara sosial, dan memiliki antusiasme tinggi dalam berinteraksi dengan orang lain. Individu dengan kepribadian *ekstrovert* cenderung lebih percaya diri dalam komunikasi, lebih mudah beradaptasi di lingkungan kerja, serta lebih optimis dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Karyawan sering dijadikan indikator untuk menilai keberhasilan perusahaan dalam berbagai aspek. Organisasi perlu mempertimbangkan atribut yang dibutuhkan untuk bersaing, termasuk kepribadian *ekstraversi* dan *self-efficacy*. Kemampuan beradaptasi dan konsistensi dalam menyikapi lingkungan akan berdampak langsung pada kinerja karyawan. Menurut Feist dan Gregory Feist (2013), kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu yang relatif permanen, memberikan konsistensi serta keunikan pada perilaku individu. Setiap organisasi terdiri dari individu-individu yang beragam, dan perbedaan ini menjadi tantangan bagi manajer dalam mengambil tindakan yang tepat untuk mendukung kelancaran tugas. Kepribadian mencakup pola tingkah laku aktual dan potensial yang terbentuk dari interaksi antara faktor genetik dan lingkungan (Eysenck, dalam Alwisol, 2018).

Kepribadian juga dianggap sebagai faktor penting mengenai bagaimana seseorang berpikir, merasakan, dan berkelakuan yang selanjutnya akan membedakan antara individu satu dengan individu lain melalui tipe kepribadian yang dominan (Anggraeni, 2009). Dalam hal ini, *ekstraversi* dikenal sebagai salah satu ciri kepribadian yang berpengaruh, yang berasal dari gen, struktur, dan fungsi otak, serta temperamen awal individu (Wilt dan Revelle, 2009). *Ekstraversi* merupakan salah satu komponen utama dalam model lima faktor yang dikembangkan oleh Costa dan McCrae (1997), menggambarkan individu yang memiliki emosi positif seperti mudah bergaul, banyak bicara, dan aktif dalam mencari pengalaman baru (McCabe dan Fleeson, 2012). Dalam teori lima faktor, tiap tipe kepribadian dipandang sebagai struktur psikologis yang dimiliki oleh tiap orang dalam tingkatan yang bervariasi. Sifat tersebut dianggap mempengaruhi secara kausal tiap perkembangan psikologis .

Ashton dan Lee (2002) individu dengan kepribadian *introvert* menyukai kondisi yang tenang atau sunyi sedangkan tipe kepribadian *ekstrovert* cenderung menunjukkan sikap yang hangat, ramah, penuh kasih sayang, serta menunjukkan keakraban terutama pada orang yang telah dikenal lama. Tetapi, individu dengan kepribadian *ekstrovert* tidak menyukai cemoohan atau ejekan dari publik mengenai dirinya seperti individu dengan kepribadian *introvert*. Swider dan Zimmerman (2010) menyebutkan bahwa seseorang dengan kepribadian *ekstrovert* yang tinggi lebih mudah mengalami emosi positif seperti gembira, antusias, dan optimis. Sikap optimis yang dimiliki *ekstrovert* mengarah pada masa depan dan menunjukkan tingkat antusiasne yang lebih tinggi.

Penelitian diungkapkan oleh Hedges (1993) mengatakan jika seseorang yang mempunyai tipe kepribadian *ekstrovert* merupakan seseorang yang mudah untuk berinteraksi serta mengutarakan perasaannya, komunikatif, terbuka, dan ekspresif. Sebaliknya, seseorang yang mempunyai tipe kepribadian *introvert* cenderung kurang komunikatif, tidak banyak mengungkapkan perasaannya, pemalu, dan tertutup. Penelitian oleh Ozer dan Benet-Martinez (2006) menunjukkan bahwa *ekstraversi* berhubungan dengan berbagai aspek kehidupan individu, termasuk kebahagiaan dan kesejahteraan.

Self-efficacy sendiri merupakan suatu keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan diri yang ada pada dirinya untuk melakukan sesuatu. *Self-efficacy* adalah kepercayaan diri atau keyakinan diri mengenai peluangnya untuk berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan dalam beberapa tingkatan (Bandura, 1994).

Self-efficacy adalah faktor kognitif yang penting dalam menentukan tindakan manusia. Bandura (2001) menyatakan bahwa individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih siap menghadapi tugas-tugas kompleks, melihatnya sebagai tantangan yang dapat diatasi. Sedangkan menurut Luthan (2014) menyatakan bahwa *self-efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.

Krenitner dan Kinicki (2001) menyatakan *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Berbeda dengan Busro (2017) berpendapat bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.

Penelitian oleh Schmitt (2008) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan sebagai prediktor yang baik untuk adaptasi dan kesehatan pribadi. Ghufro dan Rini (2011) juga menemukan bahwa tingkat *self-efficacy* yang tinggi dapat memotivasi pekerja dalam menyelesaikan tugas menantang. Dalam penelitian Melisa et al., (2019) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kepribadian *ekstraversi* dan kepercayaan diri. Shumaila Naz et al., (2022) menunjukkan berbagai bentuk keyakinan *self-efficacy* terkini (seperti efikasi diri) dalam bentuk positif.

Mohamed Abou-Shuk et al., (2023) menjelaskan pribadi positif karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan perilaku berbagi pengetahuan dan kinerja inovatif. Gordana et al., (2014) menunjukkan bahwa kepribadian guru berpengaruh terhadap efikasi diri mereka dalam mengajar. Guru cenderung memiliki skor tinggi dalam *ekstraversi*.

Penelitian lain, Ahmadi et al., (2012) menjelaskan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepribadian *ekstraversi* dan komitmen organisasi terhadap kinerja, namun tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepribadian *ekstraversi* terhadap kinerja. Long huo dan jiang (2023) menyatakan Karyawan yang lebih *ekstrovert* cenderung mengalami penurunan kinerja yang lebih besar ketika menghadapi konflik pekerjaan-keluarga dibandingkan dengan karyawan yang lebih *introvert*.

Penelitian ini, Kota Metro sebagai salah satu pusat pertumbuhan di bidang telekomunikasi, memiliki fasilitas penelitian yang mendukung inovasi dan pengembangan teknologi komunikasi. Di sini, industri telekomunikasi provider berkumpul untuk mengeksplorasi solusi terbaru, meningkatkan kualitas layanan, dan menjawab tantangan di era digital. Fasilitas penelitian ini dilengkapi dengan

teknologi mutakhir, ruang kolaborasi, dan akses ke data real-time yang memungkinkan analisis mendalam. Dengan kerjasama antar penyedia layanan, tempat ini menjadi wadah untuk menciptakan ekosistem telekomunikasi yang lebih baik.

Penelitian dan pengembangan yang dilakukan, Kota Metro berupaya menjadi pionir dalam industri telekomunikasi, memfasilitasi pertumbuhan ekonomi, dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Setiap inovasi yang dihasilkan di sini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi pengguna dan industri secara keseluruhan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini Penelitian ini berfokus pada bagaimana kepribadian ekstrasversi dapat mempengaruhi *self-efficacy* karyawan. Apakah karyawan *ekstrovert* lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks. Apakah mereka lebih mampu menghadapi tekanan dan tantangan di tempat kerja serta Industri telekomunikasi di Kota Metro sering kali memiliki lingkungan kerja yang cepat berubah dan membutuhkan keterampilan interpersonal yang kuat. Karyawan yang mampu beradaptasi dengan baik dan memiliki jaringan sosial yang luas mungkin lebih memiliki dimensi *self-efficacy* yang tinggi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

Apakah kepribadian *extraversi* berpengaruh terhadap *self-efficacy* pada karyawan industri telekomunikasi *provider* di Kota Metro ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini yang ingin dicapai adalah

Untuk Mengetahui Pengaruh kepribadian *extraversi* terhadap *self-efficacy* pada karyawan industri telekomunikasi *provider* di Kota Metro.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun Dalam hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penambahan pengetahuan serta pemahaman kepada karyawan terkait dengan kepribadian *extraversi* serta pengaruhnya terhadap *self-efficacy* pada karyawan industri telekomunikasi *provider*.
2. Penelitian ini dapat memahami bagaimana kepribadian *extraversi* memengaruhi *self-efficacy*, sehingga dapat membantu organisasi merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan *self-efficacy*, yang pada gilirannya dapat mengurangi *self-efficacy* yang rendah pada karyawan.
3. Penelitian ini dapat membantu memahami berbagai faktor yang memengaruhi *self-efficacy* pada karyawan, kepribadian *extraversi*.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Kepribadian *Ekstraversi*

McCrae dan Costa (2003) menjelaskan kepribadian *five factor model* (FFM) atau kepribadian model lima faktor sebagai sebuah kesepakatan diantara pendekatan teoritis *trait* yang mengacu pada lima faktor dasar kepribadian yaitu *openness to experience* (o), *conscientiousness* (c), *extraversion* (e), *agreeableness* (a), dan *neuroticism* (n).

McCrae dan Costa (2003) menyatakan bahwa *ekstraversi* menilai kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, *level* aktivitasnya, kebutuhan untuk didukung, kemampuan untuk berbahagia. Dimensi ini menunjukkan tingkat kesenangan seseorang akan hubungan. Kaum *ekstrovert* (*ekstraversinya* tinggi) cenderung ramah dan terbuka serta menghabiskan banyak waktu untuk mempertahankan dan menikmati sejumlah besar hubungan. Sementara kaum *introvert* cenderung tidak sepenuhnya terbuka dan memiliki hubungan yang lebih sedikit dan tidak seperti kebanyakan orang lain, mereka lebih senang dengan kesendirian. McCrae dan Costa (2003) menjelaskan bahwa untuk mengukur kepribadian *ekstraversi* adalah *Warmth*, *Gregariousness*, *Assertiveness*, *Excitement-seeking*, *Positive emotion*,

1. *Warmth* (Kehangatan)

Kehangatan mengacu pada gaya interaksi pribadi yang ramah dan hangat. Sebaliknya, individu yang dingin lebih cenderung formal dan impersonal, dan memiliki hubungan yang lemah dengan orang lain.

2. *Gregariousness* (Suka Berteman)

Gregariousness adalah orang yang suka berteman, suka keramaian dan mereka tampaknya menikmati kuantitas rangsangan sosial.

3. *Assertiveness* (Ketegasan)

Orang yang asertif adalah pemimpin yang baik karena mereka mudah mengambil keputusan sendiri, dan siap untuk mengungkapkan perasaan dan keinginan mereka.

4. *Activity* (Aktivitas)

Activity adalah mereka yang ekstrovert, menyukai kesibukan, bertindak penuh semangat, berbicara dengan cepat, energetik, dan kuat.

5. *Excitement Seeking* (Mencari Kesenangan)

Excitement seeker ialah orang-orang ekstrovert yang lebih menyukai lingkungan dimana mereka dapat mencari kesenangan.

6. *Positive Emotions* (Emosi Positif)

Emosi positif merupakan kehidupan ekstrovert yang aktif dan menggairahkan yang tercermin secara emosional dalam pengalaman emosi positif. Kegembiraan, semangat, dan keceriaan adalah bagian dari sifat dalam emosi positif.

2.2 *Self-Efficacy*

Self-efficacy (kemampuan diri) sendiri merupakan suatu keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan diri yang ada pada dirinya untuk melakukan sesuatu. *Self-efficacy* adalah kepercayaan diri atau keyakinan diri mengenai peluangnya untuk berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan dalam beberapa tingkatan (Bandura, 1994).

Self-efficacy adalah faktor kognitif yang penting dalam menentukan tindakan manusia. Bandura (2001) menyatakan bahwa individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih siap menghadapi tugas-tugas kompleks, melihatnya sebagai tantangan yang dapat diatasi. Sedangkan menurut Luthan (2014) menyatakan bahwa *self-efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.

Bandura (dalam Nasution, 2018) menyatakan *self-efficacy* merupakan keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu untuk melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya. Sebagaimana Bandura mengemukakan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja serta menguasai situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka, kemudian *self-efficacy* juga akan menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku.

Bandura (dalam Nasution, 2018) membedakan efikasi diri menjadi tiga dimensi, yaitu *level*, *generality*, dan *strength*.

1. *Level*

Keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda. Seseorang dengan keyakinan yang tinggi akan menganalisa tingkat kesulitan tugas yang dicoba, menghindari tugas yang dirasakan berada diluar batas kemampuannya dan melakukan tugas yang dirasakan sesuai dengan kemampuannya.

2. *Generallity*

Keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam melakukan tugas yang umum hingga spesifik. Seseorang dengan keyakinan yang tinggi akan merasa mampu melakukan tugas yang lebih banyak pada bidang yang lebih luas dibandingkan dengan yang dilakukan oleh orang lain dan berharap dapat menguasai bidang yang umum.

3. *Strenght*

Keyakinan seseorang akan ketahanan yang dimilikinya dalam melakukan tugas. Seseorang dengan keyakinan yang tinggi akan gigih dan tekundalam melakukan tugasnya meskipun ia mengalami hambatan atau kesulitan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul danPeneliti	Variabel	Metode	Sampel	Hasil
1	<i>The influence of personality traits and knowledge sharing on employee innovative performance: A comparative study in Egypt and Jordan</i> (Mohamed Abou-Shuk a b,Nagoua Zoair b,Asad Aburumman a,Marwa Abdel-Jalil b,2022)	<i>Personality ,knowledge sharing, innovative performance</i>	Pemodelan persamaan structural	Karyawan biro jasa di mesir dan yordania	Ciri-ciri pribadi positif karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan perilaku berbagi pengetahuan dan kinerja inovatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh ciri-ciri kepribadian karyawan yang bekerja di agen perjalanan di Mesir dan Yordania terhadap Perilaku berbagi pengetahuan dan kinerja inovatif mereka. Hal ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi efek mediasi dari perilaku berbagi pengetahuan Karyawan terhadap hubungan sebab akibat antara ciri-ciri kepribadian karyawan dan perilaku mereka.
2	<i>Linking Proactive Personality and Entrepreneurial Intentions: A Serial Mediation Model Involving Broader and Specific Self-Efficacy</i> (Shumaila Naz,Cai Li,Umar Zaman,Muh.Ra ffiq,2020)	<i>Proactive personality ,Entrepreneurial Intention, self-efficacy</i>	Teknik PLS-SEM diterapkan menggunakan software Smart PLS 2.0 M3	Jumlah sampel sebanyak 700 responden pada mahasiswa pendidikan tinggi	Penelitian yang ada memperbesar fenomena kelayakan berwirausahaan denganmenunjukkan berbagai bentuk keyakinan efikasi diri terkini (seperti efikasi diri kepemimpinan) yang menggarisbawahi hubungan antara ESE dan PP. Meskipun ada banyak penelitian yang meneliti pendahulu .
3	<i>Basic Personality Dimensions and Teachers' Self-efficacy</i> (Gordana Djigić, Snežana Stojiljković, Mila Dosković, 2014)	<i>Basic Personality, Self-efficacy</i>	Statistik deskriptif dan inferensial	168 guru sekolah dasar	Penelitian ini memberikan wawasan bahwa kepribadian guru berpengaruh terhadap efikasi diri mereka dalam mengajar. Guru cenderung memiliki skor tinggi dalam Ekstraversi dan Kecermatan dibandingkan denganpopulasi umum.
4	<i>Work–life conflict and job performance: The mediatingrole of employee wellbeing and the moderatingrole of traitextraversion.</i> (Meng-Long Huo dan ZhouJiang, 2023)	Work–life conflict,Empl oyee wellbeing, Extaversion,Job performance	Abalisis PROCESS	Penelitian Melibatkan 242 karyawan dari perusahaan restoran di Cina.	. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya faktor kepribadian, khususnya ekstraversi, dalam memahami dampak konflik ini. Karyawan yang lebih ekstrovert cenderung mengalami penurunan kinerja yang lebih besar ketika menghadapi Konflik pekerjaan-keluarga dibandingkan dengan karyawan yang lebih introvert.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul dan Peneliti	Variabel	Metode	Sampel	Hasil
5	<i>Effects of Family-Work Conflict, Locus of Control, Self Confidence and Extraversion Personality on Employee Work Stress</i> (Melisa Erdilek Karabay, Bülent Akyüz, Meral Elçi, 2016)	<i>Family-Work Conflict, Locus of Control, Self Confidence, Extraversion Personality, Work Stress</i>	Analisis regresi dan SPSS	Karyawan yang bekerja di industri produksi, makanan, dan lembaga municipal yang berjumlah 413 karyawan	Hasil empiris menunjukkan bahwa konflik keluarga pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja, lingkungan kerja yang buruk, dan stressor kongruensi peran yang buruk. <i>Locus of control</i> internal berpengaruh negatif terhadap kesesuaian peran yang buruk dan struktur organisasi yang buruk, sedangkan <i>locus of control</i> eksternal berpengaruh positif terhadap struktur organisasi yang buruk. ada pengaruh signifikan kepribadian ekstrasversi dan kepercayaan diri terhadap stresor.

2.4 Model Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan hipotesis yang telah diuraikan, maka kerangka pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar.



Gambar 2.1 Model Penelitian

2.5 Perumusan Hipotesis

Kepribadian *Extraversi* Terhadap *Self-Efficacy*

McCrae dan Costa (2003) menyatakan bahwa *ekstraversi* menilai kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, level aktivitasnya, kebutuhan untuk didukung, kemampuan untuk berbahagia. Dimensi ini menunjukkan tingkat kesenangan seseorang akan hubungan. Kaum *ekstrovert* (*ekstraversinya* tinggi) cenderung ramah dan terbuka serta menghabiskan banyak waktu untuk mempertahankan dan menikmati sejumlah besar hubungan. Sedangkan Bandura (dalam Nasution, 2018) menyatakan *self-efficacy* merupakan keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu untuk melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya. Dalam penelitian Gordana et al., (2014) menunjukkan bahwa kepribadian guru berpengaruh terhadap efikasi diri mereka dalam mengajar. Guru cenderung memiliki skor tinggi dalam *ekstraversi*.

H1: Kepribadian *extraversi* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* pada karyawan industri telekomunikasi *provider* di Kota Metro

III. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan yang mempengaruhi dan dipengaruhi pada variabel-variabel yang diteliti. Menurut Sekaran dan Bougie (2016) dimana data yang dibutuhkan dapat dikumpulkan dan dianalisis hingga mencapai solusi untuk masalah yang mengkatalisasi proyek penelitian. rencana untuk pengumpulan, pengukuran, dan analisis data, berdasarkan pertanyaan penelitian dari studi.

Penelitian ini digunakan untuk menjelaskan hubungan pengaruh Kepribadian *Extraversi* (X) terhadap *Self-Efficacy* (Y) pada karyawan industri telekomunikasi *provider* di Kota Metro. Peneliti juga mencari tahu variabel mana yang dominan dalam hal mempengaruhi kinerja. Pendekatan kuantitatif menekankan kepada analisis dan proses penyimpulan data data numerik yang telah diolah dengan statistik.

3.2 Objek Penelitian

Pengertian objek penelitian secara umum merupakan permasalahan yang dijadikan topik penulisan dalam rangka menyusun suatu laporan penelitian. Menurut Sekaran dan Bougie (2016) menyatakan bahwa objek penelitian merupakan apa pun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai dan nilai tersebut bisa pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Objek penelitian ini difokuskan pada kepribadian *extraversi* terhadap dimensi *self-efficacy* pada karyawan industri *provider* di Kota Metro.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal menarik yang ingin diselidiki peneliti. Ini adalah sekelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin dijadikan kesimpulan oleh peneliti (berdasarkan statistik sampel). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan yang bekerja di industri telekomunikasi *provider* di Kota Metro, namun jumlahnya tidak diketahui.

Sampel adalah sebagian dari populasi. Penelitian dengan jumlah populasi yang besar, maka tidak memungkinkan untuk mempelajari semua yang ada dalam populasi misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Dengan demikian, sampel adalah sub-kelompok atau bagian dari populasi. maka sampel dalam penelitian ini terdiri dari karyawan yang bekerja di industri telekomunikasi *provider* di Kota Metro, namun jumlahnya tidak diketahui.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Non-probability sampling*. Dengan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Convenience sampling*. *Convenience sampling* merupakan metode yang digunakan dalam mengambil sampel dengan cara individu yang mudah diakses dan tanpa di acak (Sekaran dan Bougie, 2016)

Dengan menggunakan rumus Hair et,all yaitu jumlah item kuisioner dikali 5 sampai dengan 10. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 22 item kuisioner $\times 5 = 110$ sampel.

3.4 Sumber Data

Dalam penelitian ini, Jenis dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Sekaran dan Bougie (2016) Data primer mengacu pada informasi yang di peroleh langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu. Contoh sumber data primer adalah responden individu, kelompok *focus* dan *panel* yang secara khusus ditentukan oleh peneliti dan dimana pendapat mereka terkait persoalan

tertentu dapat dicari dari waktu ke waktu atau sumber yang tidak begitu jelas seperti majalah atau buku-buku lama..

2. Wawancara

Sekaran dan Bougie (2016) wawancara adalah proses interaksi verbal antara peneliti dan responden yang bertujuan untuk menggali informasi, pendapat, atau pengalaman responden terkait dengan topik yang sedang diteliti. Dengan menggunakan wawancara tidak terstruktur memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang lebih mendalam dan nuansa yang tidak bisa diperoleh melalui metode pengumpulan data lainnya, seperti kuesioner.

3. Observasi

Sekaran dan Bougie (2016) observasi adalah proses sistematis untuk melihat dan mencatat perilaku atau kejadian tertentu di lapangan. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data secara langsung dari sumbernya, memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang diteliti.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpul data dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya, yang digunakan responden untuk mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan secara dekat (Sekaran dan Bougie, 2016). Kuesioner umumnya dirancang untuk mengumpulkan data kuantitatif dalam jumlah besar. Mereka dapat dikelola secara pribadi, didistribusikan secara elektronik, atau dikirimkan kepada responden. Kuesioner pada umumnya lebih murah dan memakan waktu dibandingkan wawancara dan observasi, namun kuesioner juga memberikan peluang lebih besar terjadinya *non-response* dan *non-response error*.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian Definisi operasional variabel adalah definisi yang bersifat operasional yang menjadikan variabel-variabel yang sedang diteliti dalam kaitannya dengan proses pengukuran variabel yang sedang diteliti tersebut (Hikmah, 2020). Maka definisi variabel operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kepribadian <i>Ekstraversi</i> (X)	<i>Ekstraversi</i> menilai kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, level aktivitasnya, kebutuhan untuk didukung, kemampuan untuk berbahagia. Dimensi ini menunjukkan tingkat kesenangan seseorang akan hubungan. Kaum ekstrovert (<i>ekstraversinya</i> tinggi) cenderung ramah dan terbuka serta menghabiskan banyak waktu untuk mempertahankan dan menikmati sejumlah besar hubungan McCrae dan Costa (2003)	1. <i>Warmth</i> 2. <i>Gregariousness</i> 3. <i>Assertiveness</i> 4. <i>Activity</i> 5. <i>Excitement Seeking</i> 6. <i>Positive Emotions</i> McCrae dan Costa (2003)	Likert Sangat Setuju =5 Setuju =4 Netral =3 Tidak Setuju =2 Sangat Tidak Setuju =1
2	<i>Self-Efficacy</i> (Y)	<i>Self-efficacy</i> merupakan keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu untuk melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya. ⁷⁷⁶ Bandura (dalam Nasution,2018)	1. <i>Level</i> 2. <i>Generality</i> 3. <i>Strenght</i> Bandura (dalam Nasution,2018)	Likert Sangat Setuju =5 Setuju =4 Netral =3 Tidak Setuju =2 Sangat Tidak Setuju =1

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan sebuah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi yang bermanfaat untuk menjawab permasalahan penelitian. Instrumen sebagai alat pada waktu penelitian yang menggunakan suatu metode. Dalam penelitian ini menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya. Kuisisioner tentang kepribadian *extraversi* (X) di adopsi dari McCrae dan Costa

(2003) sebanyak 13 item, sebagai contoh “Saya suka disibukkan dengan banyak kegiatan”. Sedangkan kuisisioner *self-efficacy* (Y) sebagai contoh “Saya memiliki ketekunan dalam mencapai tujuan”. Di adopsi dari Bandura (dalam Nasution, 2018) sebanyak 9 item.

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Validitas suatu penelitian berkaitan dengan sejauh mana seorang peneliti mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut (Sekaran dan Bougie, 2016) validitas merupakan uji tentang seberapa baik suatu instrumen yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang ingin diukur. Dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor Pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS dengan alat uji *Factor Analysis*. Yang mana nantinya pada penelitian ini akan menggunakan SPSS dalam pengujian validitas CFA. Jika nilai *loading* faktor lebih besar atau sama dengan 0.5 (≥ 0.5) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Sekaran dan Bougie (2016) reliabilitas merupakan uji konsisten sebuah instrumen saat mengukur konsep yang spesifik. Reliabilitas juga dapat membuktikan sejauh mana sebuah instrumen bebas dari kesalahan dan menetapkan pengukuran yang konsisten atau stabilitas. Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan tes konsistensi internal yang paling tepat dipakai ialah *Cronbach Alpha's* atau disebut juga dengan *alpha coefficient* . Penentuan reliabilitas instrumen alat ukur adalah jika reliabilitas lebih kecil dari 0,6 maka reliabilitas alat ukur tersebut kurang baik, jika reliabilitas tersebut 0,7 maka reliabilitas alat ukur dapat diterima, dan jika reliabilitas di atas 0,8 maka reliabilitas alat ukur tersebut baik (Priyatno, 2014).

3.9 Uji Data

3.9.1 Uji Normalitas

Ghozali (2013) Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Teknik uji *one-sample Kolmogorov-Smirnov* nilai signifikansi lebih dari atau sama dengan 5% [$p \text{ value (sig)} \geq 0,05$] maka data tersebut dikategorikan terdistribusi secara normal (diterima). Begitu pula sebaliknya, jika hasil nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan 5% [$p \text{ value (sig)} < 0,05$] maka data tersebut dikategorikan tidak terdistribusi secara normal (ditolak).

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Regresi Sederhana

Regresi berganda merupakan analisis yang terdiri dari tiga atau lebih variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Regresi berganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = variabel dependent

X = variabel independen

a = konstanta (apabila nilai x sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta) b = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan).

3.10.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Jika $t \text{ Sig} \leq \alpha = 0,05$, maka hipotesis diterima

Jika $t \text{ Sig} > \alpha = 0,05$, maka hipotesis ditolak

Nilai sig. $0.000 \leq 0.005$. Artinya hipotesis tersebut diterima dan signifikan.

Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependent

terhadap variabel independent.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepribadian *extraversi* terhadap *self-efficacy* pada karyawan industri telekomunikasi *provider* di Kota Metro diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

Bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan kepribadian *extraversi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* pada karyawan industri telekomunikasi *provider* di Kota Metro.

Peningkatan kepribadian *extraversi* akan meningkatkan *self-efficacy* pada karyawan industri telekomunikasi *provider* di Kota Metro. Dan juga akan membuat karyawan semakin memiliki rasa percaya diri dalam mengutarakan ide serta mengambil inisiatif, dan secara umum menunjukkan perilaku yang proaktif dalam lingkungan kerja dan keyakinan diri, ketekunan, serta ketahanan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan. Mereka juga memiliki sikap positif dan tidak mudah menyerah, bahkan ketika menghadapi hambatan atau tugas yang menantang yang tinggi, sehingga mampu menghadapi berbagai tantangan, serta dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

5.2 Saran

1. Agar pimpinan perusahaan/manajemen industri telekomunikasi *provider* memperhatikan dan mendukung karyawannya agar menjadi ketua kelompok, sehingga karyawan tersebut mampu dan mudah beradaptasi ketika terjadi hal yang sulit dalam pekerjaan.
2. Pimpinan perusahaan/manajemen industri telekomunikasi *provider* diharapkan untuk mengusahakan karyawannya agar memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi berbagai macam

tugas, sehingga karyawan tersebut selalu optimis atas kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan berbagai macam tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, G. V. (2009). Pengaruh Big Five Personality terhadap Burnout pada Perawat Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya.
- Alwisol (2009), Psikologi Kepribadian, Edisi Revisi, Malang, Penerbit UMM Press Alwisol. (2018). *Psikologi Kepribadian*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2002). What Is the Central Feature of Extraversion? Social Attention Versus Reward Sensitivity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(1), 245–252.
- Ayumi Yulia, (2022) *Hubungan Tipe Kepribadian Ekstraversi Dengan Self Disclosure Pada Mahasiswa Pengguna Media Sosial Instagram Asal Kabupaten Pidie Di Banda Aceh*.
- Bandura, A. (2001). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1997). Efikasi diri: Pelaksanaan pengendalian. New York: Freeman
- Benet-Martínez, V., & John, OP (2006). Skala Lima Besar Spanyol menggunakan penanda asli Kastilia. Naskah yang tidak diterbitkan, Universitas Michigan, Ann Arbor
- Benet-Martínez, V., & John, OP (1998). Los Cinco Grandes lintas budaya dan kelompok etnis: Analisis metode multisifat dari Lima Besar di Spanyol dan Inggris. *Jurnal Psikologi Kepribadian dan Sosial*, 75, 729-750.
- Costa, PT, Jr., & McCrae, RR (1997). Empat cara lima faktor adalah dasar. *Kepribadian dan Perbedaan Individu*,
- Corsini, R. S. 1994. *Encyclopedia Of Psychology. Edisi II* . Canada: A Wiley Interscience Publication
- Erdilek Karabay, M. (2016). Effects of Family-Work Conflict, Locus of Control, Self Confidence and Extraversion Personality on Employee Work Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 269-280.

- Eysenck, HJ (1967). Dasar biologis dari kepribadian. Springfield: Thomas
- Fatwikiningsih, N. (2020). *Teori psikologi kepribadian manusia*. Yogyakarta: Feist, Jess dan Feist, Gregory. 2014. *Teori Kepribadian. Buku I*. Ahli bahasa Handrianto. Jakarta : Salemba Humanika
- Gray Stanley, JA, Muramatsu, N., Heller, T., Hughes, S., Johnson, TP, & RamirezValles, J. (2010). Stres kerja dan depresi di kalangan profesional pendukung langsung: peran dukungan kerja dan locus of control. *Jurnal Penelitian Disabilitas Intelektual*, 749-761.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas. Diponegoro.
- Ghufron, N., Rini, R. (2011). Teori-Teori Psikologi. Jakarta: Ar-ruzz. Media Hikmah, J. (2020). Paradigm. Computer Graphics Forum, 39(1), 672–673. <https://doi.org/10.1111/cgf.13898>
- Hedges, P. (1993). Understanding Your Personality. London: Sheldon.
- Huo, M.-L., & Jiang, Z. (2023). Work–life conflict and job performance: The mediating role of employee wellbeing and the moderating role of trait extraversion. *Personality and Individual Differences*, 205, 112109.
- Kreitner R, & Kinicki, A. 2001. Organizational Behavior, Fifth Edition, International Edition, Mc Graw-Hill companies. Inc
- Luthans, Fred. (2014). Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta , PT Andi Offset
- Manara. (2008). Pengaruh Self Efficacy terhadap Resiliensi pada Mahasiswa Universitas Islam Negeri UIN. Malang. Malang
- Manno, D. (2020). *buiding Your Future, Pembentukan watak dan Tata Nilai Untuk Menjadi Pribadi Unggul*. Yogyakarta: Andi Officet.
- Muhtar, T. (2020). *Sosiologi Olahraga*. Bandung: Cv.Salam Insan Mulia
- McCabe, KO, & Fleeson, W. (2012). Untuk apa ekstraversi? Mengintegrasikan perspektif sifat dan motivasi dan mengidentifikasi tujuan ekstraversi. *Ilmu Psikologi*, 1498–1505.
- Pervin, L. A., & John, O. P. (2001). Personality Theory & Research. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). research methods for business.
- Simanjuntak, J. (2007). *Perlengkapan Seorang Konselor*. Tangerang: Yayasan Pelika.
- Semiun, Y. O. (2020). *Teori-teori kepribadian Behavioristik*. Yogyakarta: PT KANISIUS.
- Sugiyono. (2013). Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to Burnout : A Meta-Analytic

Path Model of Personality , Job Burnout , and Work Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487–506.

Talika, F. T. (2016). Manfaat Internet Sebagai Media Komunikasi Bagi Remaja Di Desa Air Mangga Kecamatan Laiwui Kabupaten Halmahera Selatan. *E-Journal*, 5(1), 1–6.