



# Analisis Hubungan Kepribadian The Big Five Terhadap Manajemen Konflik Pada Taruna AAU Dengan Metode Korelasi

## *(Personality Relationship Analysis The Big Five Towards Conflict Management in AAU cadets with the Correlation Method)*

Jeffry Martahan Sibarani<sup>1</sup>, Suwito<sup>2</sup>, Holimin<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Taruna Akademi Angkatan Udara, <sup>2</sup>Dostur Akademi Angkatan Udara, Yogyakarta, Indonesia

E-mail: [jeffry@aau.ac.id](mailto:jeffry@aau.ac.id), [suwitooau@gmail.com](mailto:suwitooau@gmail.com), [holimin@aau.ac.id](mailto:holimin@aau.ac.id)

**Abstract**— *Air Force Academy is in charge of organizing the first education of Indonesian Air Force voluntary officers. The implementation of education covers aspects of personality (40%), cognitive (30%) and ability (30%). The application of the results of the analysis of the big five personality relationship to conflict management with the correlation method can map the characteristics and attitudes of cadets in dealing with problems. The Big Five Personality is a personality theory that is divided into five dimensions: openness, conscientiousness, extraversion, agreeableness, and neuroticism. The big five theory or 'the big five' model is categorized as a general personality trait. The big five is a dynamic organization within the individual as a psychophysical system that determines his unique way of adapting to the environment besides the big five also explains the relationship between cognition, affect, and action. The big five is one of the personalities that can predict and explain a person's behavior. This approach can be used to assist the care system at the Air Force Academy in coaching cadets to minimize possible violations.*

**Keywords**— Character, Personality, The Big Five.

**Abstrak**— Akademi Angkatan Udara bertugas menyelenggarakan pendidikan pertama perwira sukarela TNI Angkatan Udara. Penyelenggaraan Pendidikan meliputi Aspek kepribadian (40%), Kognitif (30%) dan kesamaptaan (30%). Terlihat prosentasi pembinaan kepribadian mendapat porsi yang lebih, menunjukkan perlunya membentuk karakter taruna melalui pengasuhan. Penerapan hasil penelitian analisis hubungan kepribadian the big five terhadap manajemen konflik dengan metode korelasi dapat memetakan sifat dan sikap taruna dalam menghadapi persoalan. The Big Five Personality adalah teori kepribadian yang terbagi menjadi lima dimensi: openness, conscientiousness, extraversion, agreeableness, dan neuroticism. Teori lima besar atau 'the big five' model dikategorikan sebagai sifat kepribadian yang umum. The big five adalah organisasi dinamis dalam individu sebagai sistem psikofisis yang menentukan caranya yang khas dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan selain itu the big five juga menjelaskan hubungan antara kognisi, affect, dan tindakan. The big five adalah salah satu kepribadian yang dapat memprediksi dan menjelaskan perilaku seseorang. Pendekatan ini dapat digunakan untuk membantu sistem pengasuhan di Akademi Angkatan Udara dalam pembinaan taruna guna meminimalisir pelanggaran yang mungkin terjadi.

**Kata Kunci**— Karakter, Kepribadian, The Big Five.

---

\*Holimin

E-mail: [holimin@aau.ac.id](mailto:holimin@aau.ac.id)

## I. PENDAHULUAN

Setiap individu merupakan satu kesatuan yang utuh dan unik. Utuh berarti bahwa individu tidak dapat dipisahkan dengan segala cirinya, karena individu terdiri dari gabungan berbagai aspek seperti spiritual, perilaku, nilai, kemampuan, bahkan lingkungan. Individu yang utuh memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya, dimana cara yang dilakukan individu untuk hidup dan bertahan dalam kehidupan sehari-hari akan berbeda satu dengan yang lain. Semua individu, bahkan yang kembar sekalipun pasti memiliki perbedaan. Meskipun demikian, manusia dapat hidup bersama dengan orang lain dan saling melengkapi perbedaan yang ada, baik dalam hal persepsi, sikap, minat, kebutuhan, dan berbagai hal lainnya. Berdasarkan perbedaan tersebut, individu akan memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing, hal inilah yang menjadi keunikan setiap individu. Setiap individu juga mempunyai berbagai cara dalam menghadapi konflik yang ada, cara tersebut merupakan strategi manajemen konflik yang merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik. Setiap individu merupakan satu kesatuan yang utuh dan unik. Utuh berarti bahwa individu tidak dapat dipisahkan dengan segala cirinya, karena individu terdiri dari gabungan berbagai aspek seperti spiritual, perilaku, nilai, kemampuan, bahkan lingkungan. Individu yang utuh memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya, dimana cara yang dilakukan individu untuk hidup dan bertahan dalam kehidupan sehari-hari akan berbeda satu dengan yang lain. Semua individu, bahkan yang kembar sekalipun pasti memiliki perbedaan. Meskipun demikian, manusia dapat hidup bersama dengan orang lain dan saling melengkapi perbedaan yang ada, baik dalam hal persepsi, sikap, minat, kebutuhan, dan berbagai hal lainnya. Berdasarkan perbedaan tersebut, individu akan memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing, hal inilah yang menjadi keunikan setiap individu. Setiap individu juga mempunyai berbagai cara dalam menghadapi konflik yang ada, cara tersebut merupakan strategi manajemen konflik yang merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik.

Demikian dengan Taruna Akademi Angkatan Udara, para taruna berkumpul jadi satu dari berbagai macam suku, ras, dan agama. Jadi tidak bisa dipungkiri bahwa para taruna pasti memiliki perbedaan dalam kepribadian maupun karakteristik dalam menjalani pendidikan di Akademi Angkatan Udara ini. Taruna dalam proses mengikuti pendidikan di Akademi Angkatan Udara harus mengikuti kegiatan pembelajaran, pembinaan jasmani militer, dan kepengasuhan. Proses interaksi antara taruna sangat memungkinkan adanya konflik yang membuatnya tidak bersemangat lagi dalam menjalani pendidikan di Akademi Angkatan Udara. Misalnya ada taruna yang membuat pelanggaran, tetapi tidak hanya taruna tersebut yang diberi hukuman, melainkan semuanya juga diberikan hukuman yang mencerminkan tanggung jawab bersama (korsa). Selanjutnya dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana seorang taruna dapat menangani konflik yang dihadapi di lingkungan Wingkorps Taruna. Untuk mengetahui bagaimana para taruna menangani konflik tersebut maka pada penelitian ini dilakukan analisis The Big Five Personality. Teori ini berpedoman pada lima dimensi besar kepribadian yang terkenal dengan istilah OCEAN, yaitu keterbukaan (*Openness to experience*), hati nurani (*Conscientiousness*), mudah bergaul (*Extraversion*), kesesuaian (*Agreeableness*), dan emosi negatif (*Neuroticism*) [1]. Kelima dimensi ini akan dikorelasikan dengan strategi manajemen konflik yaitu, akomodatif, menghindari, kolaborasi, kompromi, kompetisi [2](Thomas dan Killman, 2015).

## II. LANDASAN TEORI

### A. *Kepribadian The Big Five*

Feist, menyatakan bahwa kepribadian *the big five* adalah salah satu kepribadian yang dapat memprediksi dan menjelaskan perilaku seseorang.[3] Ini merupakan pendekatan yang digunakan oleh para psikologi untuk melihat kepribadian yang telah dibentuk dengan

menggunakan analisis faktor. *The Big Five* juga mendefinisikan kepribadian sebagai sebuah pola yang relatif menetap, trait, disposisi atau karakteristik didalam individu yang memberikan beberapa ukuran yang konsisten tentang perilaku. Kepribadian menurut Barrick dan Ryan, didefinisikan sebagai suatu organisasi yang dinamik dalam diri individu yang merupakan sistem psikopsikal dan hal tersebut menentukan penyesuaian diri individu secara unik terhadap lingkungan[4]. Definisi ini menekankan pada atribut eksternal seperti peran individu dalam lingkungan sosial, penampilan individu, dan reaksi individu terhadap orang lain. Menurut Larsen & Buss) kepribadian merupakan sekumpulan trait psikologis dan mekanisme didalam individu yang diorganisasikan, relatif bertahan yang mempengaruhi interaksi dan adaptasi individu didalam lingkungan (meliputi lingkungan intrafisik, fisik dan lingkungan sosial). [5]. Secara khusus faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya kepribadian ada dua yaitu faktor genetik dan faktor lingkungan[6]. Faktor genetik mempunyai peranan penting didalam menentukan kepribadian khususnya yang terkait dengan aspek yang unik dari individu[7]. Pendekatan ini berargumen bahwa keturunan memainkan suatu bagian yang penting dalam menentukan kepribadian seseorang [8]dan. Faktor lingkungan mempunyai pengaruh yang membuat seseorang sama dengan orang lain karena berbagai pengalaman yang dialaminya. Faktor lingkungan terdiri dari faktor budaya, kelas sosial, keluarga, teman sebaya, situasi. Diantara faktor lingkungan yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepribadian adalah pengalaman individu sebagai hasil dari budaya tertentu. Masing-masing budaya mempunyai aturan dan pola sanksi sendiri dari perilaku yang dipelajari, ritual dan kepercayaan. Hal ini berarti masing-masing anggota dari suatu budaya akan mempunyai karakteristik kepribadian tertentu yang umum [9]. Pendekatan trait dalam kepribadian ada beberapa pendekatan yang dikemukakan oleh para ahli untuk memahami kepribadian. Salah satu pendekatan yang digunakan adalah teori trait. Teori trait merupakan sebuah model untuk mengidentifikasi trait-trait dasar yang diperlukan untuk menggambarkan suatu kepribadian. Trait didefinisikan sebagai suatu dimensi yang menetap dari karakteristik kepribadian, hal tersebut yang membedakan individu dengan individu yang lain [10]. Selama beberapa tahun debat diantara para tokoh-tokoh teori trait mengenai jumlah serta sifat dimensi trait yang dibutuhkan dalam menggambarkan kepribadian. Sampai pada tahun 1980-an setelah ditemukan metode yang lebih canggih dan berkualitas, khususnya analisa faktor, mulailah ada suatu konsensus tentang jumlah trait. Saat ini para peneliti khususnya generasi muda menyetujui teori trait yang mengelompokkan trait menjadi lima besar, dengan dimensi bipolar yang disebut *The Big Five* dan terdiri atas :

**a. Keterbukaan (*opennes to experience*).** *Opennes to experience* adalah orang yang imajinatif, kreatif, dan artistik. Kata *openness* mengacu pada kemampuan untuk bertoleransi, kapasitas untuk menyerap informasi, fokus. Seseorang dengan *openness* yang tinggi memiliki pemikiran yang imajinatif, *broadmindedness*, dan *a world of beauty*. Faktor *openness* terhadap pengalaman merupakan faktor yang paling sulit untuk dideskripsikan, karena faktor ini tidak sejalan dengan bahasa yang digunakan tidak seperti halnya faktor-faktor yang lain. *Openness* mengacu pada bagaimana seseorang bersedia melakukan penyesuaian pada suatu ide atau situasi yang baru [11] Menilai usahanya secara proaktif dan menghargainya terhadap pengalaman demi kepentingannya sendiri. Menilai bagaimana ia menggali sesuatu yang baru dan tidak biasa [12]. Dimensi ini memanfaatkan tentang minat seseorang yang terpesona akan hal-hal yan baru. Sementara orang yang disisi lain kategori keterbukaannya ia nampak lebih konvensional dan menemukan kesenangan dalam keakraban [13]). Dari beberapa pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa kepribadian ini merupakan salah satu kepribadian yang mempunyai wawasan yang luas karena menampung berbagai macam ide-ide dari orang lain. **b.**

**Hati nurani (*conscientiousness*).** *Conscientiousness* berkaitan dengan kemampuan untuk fokus pada meraih tujuan tersebut. Orang dengan *conscientiousness* umumnya berhati-hati, dapat diandalkan, teratur, dan bertanggungjawab. Seseorang dengan *Conscientiousness* memiliki nilai kebersihan dan ambisi. Selain itu, mereka punya control terhadap lingkungan sosial, berpikir sebelum bertindak, menunda kesenangan, taat aturan, terencana, terorganisir, dan memprioritaskan tugas. Orang-orang ini *Well-organize*, tepat waktu, dan ambisius [14]. Menilai kemampuan individu didalam organisasi, baik mengenai ketekunan dan motivasi dalam

mencapai tujuan sebagai perilaku langsungnya. Sebagai lawannya menilai apakah individu tersebut tergantung, malas dan tidak rapi [15]. Dimensi ini merujuk pada jumlah tujuan yang menjadi pusat perhatian seseorang. Orang yang mempunyai skor tinggi cenderung mendengarkan kata hati dan mengejar sedikit tujuan dalam satu cara yang terarah dan cenderung bertanggungjawab, kuat bertahan, tergantung, dan berorientasi pada prestasi. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa kepribadian ini merupakan orang yang memiliki tingkat ketelitian yang tinggi sehingga membuatnya dapat bekerja dengan baik.

**c. Ekstraversi (*extraversion*).** *Extraversion* merupakan suatu dimensi kepribadian yang mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain. Individu yang tinggi pada dimensi ini cenderung penuh semangat, antusias, dominan, ramah, dan komunikatif. Ia juga akan mengingat semua interaksi sosial, berinteraksi dengan lebih banyak orang, serta memegang kendali dalam hubungan dan peer group. *Extraversion* adalah orang yang ambisius, pekerja keras, dan lebih cepat berteman, mudah termotivasi, mudah tertantang, sekaligus mudah bosan. Seseorang yang memiliki tingkat *extraversion* yang tinggi dapat lebih cepat berteman daripada seseorang yang memiliki tingkat *extraversion* yang rendah. *Extraversion* mudah termotivasi oleh perubahan, variasi dalam hidup, tantangan dan mudah bosan. Sedangkan orang-orang dengan tingkat *ekstraversi* rendah cenderung bersikap tenang dan menarik diri dari lingkungannya [14]. Menilai kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, level aktivitasnya, kebutuhan untuk didukung, kemampuan untuk berbahagia. Dimensi ini menunjukkan tingkat kesenangan seseorang akan hubungan. Kaum *ekstravert* (ekstraversinya tinggi) cenderung ramah dan terbuka serta menghabiskan banyak waktu untuk mempertahankan dan menikmati sejumlah besar hubungan. Sementara menurut Robin kaum introvert cenderung tidak sepenuhnya terbuka dan memiliki hubungan yang lebih sedikit dan tidak seperti kebanyakan orang lain, mereka lebih senang dengan kesendirian [16]. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa orang yang memiliki kepribadian ini adalah orang yang suka bergaul dan mempunyai sikap yang over confidence oleh sebab itu dia mempunyai banyak teman dari pada orang yang memiliki kepribadian yang lain.

**d. Kesesuaian (*agreeableness*).** *Agreeableness* suatu dimensi kepribadian yang menggambarkan seseorang baik hati, bisa bekerja sama dan penuh kepercayaan. *Agreeableness* dapat disebut juga *social adaptability* yang mengindikasikan seseorang yang ramah, memiliki kepribadian yang selalu mengalah, menghindari konflik dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain. Berdasarkan *value survey*, seseorang yang memiliki skor *agreeableness* yang tinggi digambarkan sebagai seseorang yang memiliki value suka membantu, *forgiving*, dan penyayang. Namun, ditemukan pula sedikit konflik pada hubungan interpersonal orang yang memiliki tingkat *agreeableness* yang tinggi, dimana ketika berhadapan dengan konflik, *self system* mereka akan cenderung menurun. Selain itu, menghindar dari usaha langsung dalam menyatakan kekuatan sebagai usaha untuk memutuskan konflik dengan orang lain merupakan salah satu ciri dari seseorang yang memiliki tingkat *agreeableness* yang tinggi. Pria yang memiliki tingkat *agreeableness* yang tinggi dengan penggunaan power yang rendah, akan lebih menunjukkan kekuatan jika dibandingkan dengan wanita. Sedangkan orang-orang dengan tingkat *agreeableness* yang rendah cenderung untuk lebih agresif dan kurang kooperatif. Menurut Friedman pelajar yang memiliki tingkat *agreeableness* yang tinggi memiliki tingkat interaksi yang lebih tinggi dengan keluarga dan jarang memiliki konflik dengan teman yang berjenis kelamin berlawanan. Menilai kualitas orientasi individu dengan kontinum nilai dari lemah lembut sampai antagonis didalam berpikir, perasaan dan perilaku. Dimensi ini merujuk kepada kecenderungan seseorang untuk tunduk kepada orang lain. Orang yang sangat mampu bersepakat jauh lebih menghargai harmoni daripada ucapan atau cara mereka. Mereka tergolong orang yang kooperatif dan percaya pada orang lain. Orang yang menilai rendah kemampuan untuk bersepakat memusatkan perhatian lebih pada kebutuhan mereka sendiri ketimbang kebutuhan orang lain [17]. Berdasarkan beberapa diatas, penulis menyimpulkan bahwa orang yang memiliki kepribadian ini adalah orang yang tidak suka dalam memiliki konflik atau dalam kata lain tidak suka dalam adu argument dengan orang lain.

**e. Neurotisme (*neuroticism*).** *Neuroticism* adalah tentang pengaruh dan

pengendalian emosi. Individu dengan neuroticism yang tinggi memiliki kepribadian yang mudah mengalami kecemasan, rasa marah, depresi, dan memiliki kecenderungan *emotionally reactive*. Individu dengan *neuroticism* yang rendah cenderung akan lebih gembira dan puas terhadap hidup. [18]. Trait ini menilai kestabilan dan ketidakstabilan emosi. Mengidentifikasi kecenderungan individu apakah mudah mengalami stres, mempunyai ide-ide yang tidak realistis, mempunyai *coping response* yang maladaptif. [19] Dimensi ini menampung kemampuan seseorang untuk menahan stres. Orang dengan kematapan emosional positif cenderung berciri tenang, bergairah dan aman. Sementara mereka yang skornya negatif tinggi cenderung tertekan, gelisah dan tidak aman. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa orang yang memiliki kepribadian ini adalah orang yang susah dalam mengendalikan dirinya.

### **B. Konflik**

Konflik berasal dari kata kerja Latin yang berarti saling memukul. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya. Konflik juga dapat diartikan sebagai hubungan antara dua pihak atau lebih (individu atau kelompok) yang memiliki tujuan atau kepentingan yang berbeda. Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. [20] Hubungan selain dapat menciptakan kerjasama, hubungan saling tergantung dapat pula melahirkan konflik. Hal ini terjadi jika masing-masing komponen organisasi memiliki kepentingan atau tujuan sendiri-sendiri dan tidak bekerja sama satu sama lain. Menurut Ross bahwa manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan kearah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik dan mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif.[21] Manajemen konflik dapat melibatkan bantuan diri sendiri, kerjasama dalam memecahkan masalah (dengan atau tanpa bantuan pihak ketiga) atau pengambilan keputusan oleh pihak ketiga. Suatu pendekatan yang berorientasi pada proses manajemen konflik menunjuk pada pola komunikasi (termasuk perilaku) para pelaku dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan dan penafsiran terhadap konflik. Berikut macam-macam dari manajemen konflik: **a.**

**Akomodatif (*Harmonizing*).** Strategi akomodatif mengharuskan salah satu pihak mengalah untuk bisa menyelesaikan suatu konflik. Strategi ini tepat digunakan saat kita mengetahui dengan pasti kalau pihak lawan memiliki solusi yang tepat atas permasalahan yang dihadapi. Strategi ini juga bisa digunakan jika konflik yang dihadapi dirasa tidak terlalu penting untuk diri kita. Dengan kata lain, strategi akomodatif adalah strategi “Saya Kalah, Anda Menang” atau “*I lose, You Win*”. [22] Dari pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa dalam menangani konflik dengan strategi akomodatif adalah orang yang tidak mau memperpanjang masalah dengan adu argumen dengan orang lain, sehingga dia lebih baik mengalah daripada memperpanjang masalah. **b. Menghindari (*Avoiding*).** Strategi menghindari ini dilakukan dengan menghindari pengambilan keputusan. Strategi ini berusaha untuk menunda konflik tanpa batas. Dengan menunda atau mengabaikan konflik, berharap masalah itu bisa terselesaikan sendiri seiring berjalannya waktu. Tetapi yang harus kamu tahu, orang yang menggunakan strategi ini biasanya sering memiliki penghargaan yang rendah atau memegang posisi kekuasaan yang rendah. Dalam beberapa keadaan, menghindari dapat berfungsi sebagai strategi manajemen konflik yang menguntungkan, seperti setelah pemecatan karyawan yang populer tetapi tidak produktif. Kemudian mempekerjakan karyawan yang jauh lebih produktif untuk bisa menenangkan banyak konflik di antara para karyawan. Dari pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa dalam mengatasi masalah dengan strategi menghindari adalah orang yang tidak peduli dengan masalah yang dihadapinya, dan berharap bahwa masalahnya tersebut dapat berlalu begitu saja. **c. Kolaborasi (*Collaborating*).** Kolaborasi adalah strategi yang dilakukan dengan mengintegrasikan ide-ide yang telah ditetapkan oleh banyak orang. Tujuannya adalah menemukan solusi kreatif yang dapat diterima semua orang. Kolaborasi,

meskipun berguna, membutuhkan waktu yang tepat untuk bisa mencapai kesepakatan dalam menyelesaikan konflik. Gaya manajemen konflik kolaborasi ini sangat berguna karena bisa menggabungkan wawasan dari orang perspektif yang berbeda-beda. Hasilnya, bisa membangun komitmen bersama yang kuat. Berdasarkan pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa orang yang menangani konflik dengan menggunakan strategi kolaborasi adalah orang yang menyelesaikan masalahnya dengan bijak, karena dia menampung semua masukan dari orang lain sehingga membuat hasil dari permasalahannya sesuai dengan yang ia inginkan. **d. Kompromi (*Compromising*)**. Dalam strategi kompromi ini dilakukan pendekatan kepada pihak-pihak yang berkonflik untuk mau mengalah. Dalam kompromi semua pihak yang sedang dalam konflik bersedia untuk mengalah atau tidak mendapatkan apa yang sebenarnya mereka inginkan demi menjaga hubungan dan kepentingan bersama. Biasanya strategi ini dilakukan oleh orang-orang dengan kekuatan yang setara dan memiliki tujuan yang sama. Strategi ini dilakukan oleh pemilik bisnis untuk proses negosiasi dalam kontrak bisnis. Gaya manajemen konflik kompromi, merupakan gaya manajemen konflik dengan cara bertukar pendapat dengan pihak lawan tetapi tidak terlalu berfokus pada kemenangan [23]. oleh penelitian sebelumnya yang mengindikasikan ketiadaan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa orang yang menangani masalahnya dengan menggunakan strategi kompromi adalah orang yang suka berdiskusi dalam menangani masalahnya. **e. Kompetisi (*Competing*)**. Manajemen konflik dengan kompetisi ini menggunakan pendekatan 'menangkal', dimana kamu berusaha menyelesaikan konflik dengan mengalahkan pihak lawan. Tindakan tegas dilakukan untuk menyelesaikan konflik, bahkan tanpa ragu mengorbankan pihak lain.

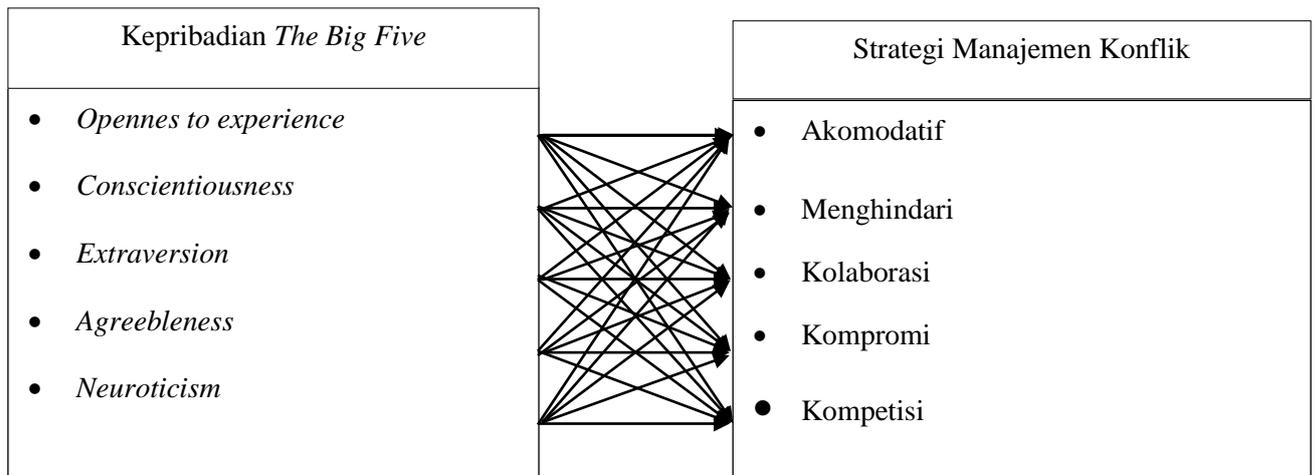
Namun tidak semua konflik bisa diselesaikan dengan strategi kompetisi. Strategi kompetitif bekerja paling baik dalam sejumlah konflik terbatas, seperti situasi darurat. Menurut pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa orang yang menangani masalahnya dengan menggunakan strategi kompetisi adalah orang yang menggunakan berbagai macam cara untuk dapat memenangkan dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

### ***C. Hubungan Kepribadian the Big Five dengan Strategi Manajemen Konflik***

Kepribadian The Big Five merupakan lima dimensi kepribadian dalam diri seseorang melalui analisis faktor kata sifat, yang dimana kelima sifat tersebut terkenal dengan istilah OCEAN, yaitu *Openness to experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, dan *Neuroticism* [24]. Sedangkan strategi manajemen konflik merupakan gambaran perilaku seseorang dalam menghadapi berbagai konflik yang dihadapinya. Ahmed menyatakan bahwa kepribadian merupakan faktor yang penting dalam menentukan perilaku individu, termasuk juga dalam hal pemilihan gaya manajemen konflik. [25] Menurut Rahim (2001), bahwa strategi manajemen konflik merupakan perancangan strategi untuk meminimalisir konflik yang meliputi perubahan attitude, perilaku, struktur organisasi sehingga setiap individu dapat mencapai tujuannya dengan efektif. Sedangkan kepribadian merupakan hal yang penting dalam menentukan gaya manajemen seseorang.

### ***D. Model***

Berdasarkan penjelasan dari teori yang ada, maka dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah kepribadian yang terdiri dari variabel *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, *neuroticism*. sedangkan variabel dependen adalah strategi manajemen konflik yang terdiri dari variabel akomodatif, menghindari, kolaborasi, kompromi, dan kompetisi. Sedangkan model penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini dijelaskan pada gambar di bawah ini.



Gambar Model Penelitian

**E. Penulisan Persamaan**

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan koefisien reliabilitas Alpha Cronbach, yang dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut

$$R = \alpha = \frac{n}{n-1} \left( \frac{S - \sum S_i}{S} \right)$$

Keterangan:     α = Koefisien Reliabilitas / keandalan Alpha Cronbac  
                   n = Jumlah item dalam tes  
                   S = Varians skor keseluruhan  
                   Si = Varians masing-masing item

Rumus dalam metode korelasi yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] \cdot [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:  
                   r<sub>xy</sub> = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y.  
                   x = Deviasi dari mean untuk nilai variabel X.  
                   y = Deviasi dari mean untuk nilai variabel Y.  
                   ∑x.y = Jumlah perkalian antara nilai X dan Y.  
                   x<sup>2</sup> = Kuadrat dari nilai x.  
                   y<sup>2</sup> = Kuadrat dari nilai y.

**III. METODOLOGI PENENELITIAN**

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian gabungan, dimana metode Penelitian dengan mengkombinasikan antara penelitian kuantitatif dengan kualitatif dilakukan dengan mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan data numerik kemudian dijabarkan menggunakan bentuk naratif (kualitatif). Sedangkan metode berdasarkan Teknik yang digunakan adalah penelitian survey yang dilakukan pada populasi tertentu (taruna). Metode Penelitian ini berdasarkan jenis datanya merupakan penelitian primer, dengan mengumpulkan

data dari sumber pertama, yang diperoleh dengan menggunakan metode kuisioner atau metode wawancara. Dalam penelitian primer, dapat juga menggunakan metode, survei (studi yang bersifat kuantitatif untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu), menggunakan angket yang diberikan kepada responden, kemudian dihitung/diolah secara kuantitatif menggunakan teori korelasi dan dianalisa secara kuantitatif dan kualitatif yang diungkapkan dengan kata-kata.

## IV. PEMBAHASANAN

### A. Sistem Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data taruna tingkat III werving 2018, dengan jumlah populasi taruna tingkat III ini sebanyak 117 orang yang terdiri dari 40 (34,1 %) taruna program studi Teknik Aeronautika, 41 taruna (35,1 %) dari program studi Teknik Elektronika dan 36 taruna (30,8%) dari program studi Teknik Manajemen Industri. Data ditinjau dari jenis kelamin terdiri taruna 108 orang (92,3%) dan 9 taruni (7,7%). Dalam pengolahan data akan mengambil sampel dari populasi yang ada, dan nantinya akan mengisi kuesioner dari peneliti. Untuk menentukan jumlah sampel, menggunakan rumus Slovin. Berikut adalah rumus dalam mencari banyaknya sampel menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{Ne^2 + 1}$$

Keterangan: n = Jumlah Sampel  
N = Jumlah Populasi  
e<sup>2</sup> = Ralat yang digunakan 95% keyakinan 5% kesalahan

Berdasarkan rumus di atas, jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung sebagai berikut:

$$n = 117 / [(117 \times 0,05^2) + 1]$$

$$n = 117 / [(117 \times 0,0025) + 1] , n = 117 / 1,29$$

$$n = 90,6 \text{ dibulatkan menjadi } 91 \text{ sampel.}$$

Teknik pengambilan sampel yang menggunakan simple random sampling dengan alokasi proporsional untuk tiap program studi. Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil alokasi perhitungannya. Untuk menentukan besarnya sampel pada setiap program studi dilakukan dengan alokasi proporsional agar sampel yang diambil lebih proporsional, hal ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dalam Usman dan Abdi (2009).

Jumlah sampel program studi = (Jumlah sampel)/(Jumlah populasi) X jumlah taruna tiap program studi

Berdasarkan rumus di atas maka akan didapatkan banyak sampel dari tiap-tiap program studi, yang terdiri dari 31 taruna program studi Teknik Aeronautika, 32 taruna program studi Teknik Elektronika, 28 taruna program studi Teknik Manajemen Industri. Untuk memperjelas dapat dilihat tabel di bawah ini:

**Tabel 1.** Perhitungan jumlah sampel untuk masing-masing program studi

No	Program Studi	Perhitungan	Jumlah Sampel
1	Teknik Aeronautika	$\frac{91}{117} \times 40$	31
2	Teknik Elektronika	$\frac{91}{117} \times 41$	32
3	Teknik Manajemen Industri	$\frac{91}{117} \times 36$	28

	Jumlah		91
--	--------	--	----

### B. Uji Validitas Variabel X (the Big Five).

Penelitian ini menggunakan uji validitas untuk mengetahui kevalidan kuesioner. Variabel penelitian memuat 50 pertanyaan tentang kepribadian The Big Five yang harus dijawab oleh responden. Pengujian kevalidan kuesioner ini menggunakan program SPSS 16.0. Teknik pengujian data ini menggunakan analisis korelasi bivariate pearson (*product moment pearson*). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item tersebut akan dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji dua sisi dengan signifikan 0,05 atau 5%). Maka item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total. Penentuan kevalidan dari kuesioner, membutuhkan nilai dari  $r$  tabel yang nantinya akan kita bandingkan dengan nilai  $r$  hitung yang diperoleh dari olah data menggunakan program SPSS. Di bawah ini adalah daftar nilai  $r$  tabel mulai dari jumlah responden sebanyak 89 sampai 93 orang dengan nilai signifikansinya masing-masing.

**Tabel 2** Tabel r untuk df= 89-93

df = (N-2)	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393
90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>). 2010

Berdasarkan tabel 2 di atas maka kita akan membandingkan hasil dari  $r$  hitung dengan  $r$  tabel sebanyak 91 responden. Dengan rumus  $df=(N-2)$  maka jumlah responden yang kita miliki akan dikurang 2, menjadi 89. Artinya kita akan melihat  $r$  tabel pada jumlah responden 89 dan tingkat signifikansi untuk uji dua arah 0,01 atau 1% dengan nilai 0,2687. Berikut adalah hasil uji validitas tiap-tiap variabel:

- 1) Hasil uji validitas variabel Openness to experience (keterbukaan) dengan sepuluh pernyataan dimana  $r$  hitung kesepuluh pernyataan antara -0,2788 sampai 0,8277. Berdasarkan hasil tersebut dapat kita lihat bahwa nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel yaitu 0,2687 (sig 1%) adalah valid.
- 2) Hasil uji validitas variabel conscientiousness (hati nurani) dengan sepuluh pernyataan dimana  $r$  hitung kesepuluh pernyataan antara 0,1944 sampai 0,5422. Berdasarkan hasil tersebut dapat kita lihat bahwa nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel yaitu 0,2687 (sig 1%) adalah valid.
- 3) Hasil uji validitas variabel extraversion (ekstraversi) dengan sepuluh pernyataan dimana  $r$  hitung kesepuluh pernyataan antara 0,0522 sampai 0,5944. Berdasarkan hasil tersebut dapat kita lihat bahwa nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel yaitu 0,2687 (sig 1%) adalah valid.
- 4) Hasil uji validitas variabel agreeableness (kesesuaian) dengan sepuluh pernyataan dimana  $r$  hitung kesepuluh pernyataan antara 0,1100 sampai 0,6533. Berdasarkan hasil tersebut dapat kita lihat bahwa nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel yaitu 0,2687 (sig 1%) adalah valid.

5) Hasil uji validitas variabel neurotiscm (neurotisme) dengan sepuluh pernyataan dimana  $r$  hitung kesepuluh pernyataan antara 0,1577 sampai 0,5566. Berdasarkan hasil tersebut dapat kita lihat bahwa nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel yaitu 0,2687 (sig 1%) adalah valid.

### C. Uji Realibilitas Variabel X (the Big Five).

Pengujian kali ini peneliti akan menggunakan koefisien reliabilitas Alpha Cronbach. Pengujian ini dapat membuktikan bahwa data yang diambil adalah reliable (konsistensi dari kuesioner). Untuk membuktikan bahwa data tersebut adalah reliable, nilai dari cronbach's alpha harus di atas 0,6. Untuk pengujian reliabilitas kali ini, peneliti menggunakan program SPSS 16.0. Penentuan keandalan atau konsistensi dari kuesioner membutuhkan nilai cronbach

**Tabel 3** Tingkat Keandalan Cronbach Alpha

Nilai Cronbach Alpha	Tingkat Keandalan
$0,0 < x < 0,20$	Kurang Andal
$0,20 < x < 0,40$	Agak Andal
$0,40 < x < 0,60$	Cukup Andal
$0,60 < x < 0,80$	Andal
$0,80 < x < 1,00$	Sangat Andal

Sumber: Hair er al, 2010:125

**Tabel 4** Hasil Uji Reliabilitas Pada Variabel The Big Five

Variabel	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Opennes to Experience	0,547	$0,40 < x < 0,60$	Cukup Andal
Conscientiousness	0,605	$0,60 < x < 0,80$	Andal
Extraversion	0,605	$0,60 < x < 0,80$	Andal
Agreeableness	0,651	$0,60 < x < 0,80$	Andal
Neurotiscm	0,660	$0,60 < x < 0,80$	Andal

### D. Uji Validitas Variabel Y (Strategi Manajemen Konflik).

Penelitian ini menggunakan uji validitas ini untuk mengetahui kevalidan dari kuesioner yang telah disebar. Variabel penelitian memuat 15 pertanyaan tentang strategi manajemen konflik yang harus dijawab oleh responden. Pengujian kevalidan angket ini menggunakan program SPSS 16.0. Teknik pengujian data ini menggunakan analisis korelasi bivariate pearson (product moment pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item- item tersebut akan dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji dua sisi dengan signifikan 0,01 atau 1%). Maka item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total. Hasil adalah sebgai berikut:

1) Hasil uji validitas variabel *collaborating* (kolaborasi) dengan tiga pernyataan dimana  $r$  hitung ketiga pernyataan antara 0,6655 sampai 0,7933. Berdasarkan hasil tersebut dapat kita lihat bahwa  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, atau nilai  $r$  hitung semua pernyataan lebih besar dari pada  $r$  tabel yaitu 0,2687 (sig 1%) maka semua item pernyataan dikatakan valid.

2) Hasil uji validitas variabel *competing* (kompetisi) dengan tiga pernyataan dimana  $r$  hitung ketiga pernyataan antara 0,4655 sampai 0,6899. Berdasarkan hasil tersebut dapat kita lihat bahwa  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, atau nilai  $r$  hitung semua pernyataan lebih besar dari pada  $r$  tabel yaitu 0,2687 (sig 1%) maka semua item pernyataan dikatakan valid.

3) Hasil uji validitas variabel avoiding (menghindari) dengan tiga pernyataan dimana r hitung ketiga pernyataan antara 0,5944 sampai 0,6711. Berdasarkan hasil tersebut dapat kita lihat bahwa  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ , atau nilai r hitung semua pernyataan lebih besar dari pada r tabel yaitu 0,2687 (sig 1%) maka semua item pernyataan dikatakan valid.

4) Hasil uji validitas variabel harmonizing (akomodatif) dengan tiga pernyataan dimana r hitung ketiga pernyataan antara 0,6488 sampai 0,7911. Berdasarkan hasil tersebut dapat kita lihat bahwa  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ , atau nilai r hitung semua pernyataan lebih besar dari pada r tabel yaitu 0,2687 (sig 1%) maka semua item pernyataan dikatakan valid.

5) Hasil uji validitas variabel compromising (kompromi) dengan tiga pernyataan dimana r hitung ketiga pernyataan antara 0,5666 sampai 0,6433. Berdasarkan hasil tersebut dapat kita lihat bahwa  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ , atau nilai r hitung semua pernyataan lebih besar dari pada r tabel yaitu 0,2687 (sig 1%) maka semua item pernyataan dikatakan valid.

**E. Uji Reliabilitas Variabel Y (Strategi Manajemen Konflik).**

**Tabel 5.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Strategi Manajemen Konflik

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Collaborating	0,7966	$0,60 < x < 0,80$	Andal
Competing	0,6499	$0,60 < x < 0,80$	Andal
Avoiding	0,7266	$0,60 < x < 0,80$	Andal
Harmonizing	0,7755	$0,60 < x < 0,80$	Andal
Compromising	0,7055	$0,60 < x < 0,80$	Andal

**F. Uji Hubungan Variabel X dan Y**

**Tabel 6** Hubungan Variabel Independen dengan Variabel Dependen

No.	Variabel Independen	Variabel Dependen				
		Collaborating	Competing	Avoiding	Harmonizing	Compromising
1	2	3	4	5	6	7
1.	Openness to Experience	.027	.097	-.065	.041	.189
2.	Conscientiousness	.137	.156	.079	.021	.137
3.	Extraversion	.034	.068	-.058	-.078	-.148
4.	Agreeableness	-.182	-.060	-.254*	-.079	-.015
5.	Neuroticism	.098	.086	.179	.175	.087

\*.Correlation is significant at the 0.05 level (2 Tailed).

Dari poin 1 tabel di atas disimpulkan sementara bahwa kepribadian yang mempunyai sifat openness to experience cenderung mengelola konflik dengan compromising.

**Tabel 7** Hasil Analisa Hubungan Variabel *Openness to Experience* dengan Strategi Manajemen Konflik

VARIABEL	HASIL KORELASI	HUBUNGAN X TERHADAP Y
$X_1 \Rightarrow Y_1$	0,027	0,07%
$X_1 \Rightarrow Y_2$	0,097	0,94%
$X_1 \Rightarrow Y_3$	0,065	0,42%

$X_1 \Rightarrow Y_4$	0,041	0,16%
$X_1 \Rightarrow Y_5$	0,189	3,57%

Hubungan kepribadian keterbukaan (*openness to experience*) dengan strategi manajemen konflik kolaborasi (*collaborating*) didapatkan nilai koefisien sebesar 0,027 dengan hubungan sebesar 0,07%. Hubungan kepribadian keterbukaan (*openness to experience*) dengan strategi manajemen konflik kompetisi (*competing*) didapatkan nilai koefisien sebesar 0,097 dengan hubungan sebesar 0,94%. Hubungan kepribadian keterbukaan (*openness to experience*) dengan strategi manajemen konflik menghindari (*avoiding*) didapatkan nilai koefisien sebesar 0,065 dengan hubungan sebesar 0,42%. Hubungan kepribadian keterbukaan (*openness to experience*) dengan strategi manajemen konflik akomodatif (*harmonizing*) didapatkan nilai koefisien sebesar 0,041 dengan hubungan sebesar 0,16%. Hubungan kepribadian keterbukaan (*openness to experience*) dengan strategi manajemen konflik kompromi (*compromising*) didapatkan nilai koefisien sebesar 0,189 dengan hubungan sebesar 3,57%.

**Tabel 8** Hasil Analisa Hubungan Variabel *Conscientiousness* dengan Strategi Manajemen Konflik

VARIABEL	HASIL KORELASI	HUBUNGAN X TERHADAP Y
$X_2 \Rightarrow Y_1$	0,137	1,87%
$X_2 \Rightarrow Y_2$	0,156	2,43%
$X_2 \Rightarrow Y_3$	0,079	0,62%
$X_2 \Rightarrow Y_4$	0,021	0,04%
$X_2 \Rightarrow Y_5$	0,137	1,87%

Dari hasil diperoleh hubungan terkuat adalah Hubungan kepribadian hati nurani (*conscientiousness*) dengan strategi manajemen konflik kompetisi (*competing*) didapatkan nilai koefisien sebesar 0,156 dengan hubungan sebesar 2,43%.

**Tabel 9** Hasil Analisa Hubungan Variabel *Extraversion* dengan Strategi Strategi Manajemen Konflik

VARIABEL	HASIL KORELASI	HUBUNGAN X TERHADAP Y
$X_3 \Rightarrow Y_1$	0,034	0,11%
$X_3 \Rightarrow Y_2$	0,068	0,46%
$X_3 \Rightarrow Y_3$	0,058	0,33%
$X_3 \Rightarrow Y_4$	-0,078	0,60%
$X_3 \Rightarrow Y_5$	-0,148	2,19%

Hubungan kepribadian ekstrasversi (*extraversion*) dengan strategi manajemen konflik kompetisi (*competing*) korelasi yg sangat kuat didapatkan nilai koefisien sebesar 0,068 dengan hubungan sebesar 0,46%. Dan Hubungan x dan Y terbesar adalah Hubungan kepribadian ekstrasversi (*extraversion*) dengan strategi manajemen konflik kompromi (*compromising*) didapatkan nilai koefisien sebesar -0,148 dengan hubungan sebesar 2,19%.

**Tabel 10.** Hasil Analisa Hubungan Variabel *Agreeableness* dengan Strategi Manajemen Konflik

VARIABEL	HASIL KORELASI	HUBUNGAN X TERHADAP Y
$X_4 \Rightarrow Y_1$	-0,182	3,31%
$X_4 \Rightarrow Y_2$	-0,060	0,36%
$X_4 \Rightarrow Y_3$	-0,254	6,45%
$X_4 \Rightarrow Y_4$	-0,079	0,62%
$X_4 \Rightarrow Y_5$	-0,015	0,02%

Hubungan kepribadian kesesuaian (*agreeableness*) dengan strategi manajemen konflik menghindari (*avoiding*) didapatkan nilai koefisien sebesar -0,254 dengan hubungan X dan Y sebesar 6,45%. Sedang berdasarkan nilai korelasi yang kuat adalah hubungan kepribadian kesesuaian (*agreeableness*) dengan strategi manajemen konflik kompromi (*compromising*) didapatkan nilai koefisien sebesar -0,015 dengan hubungan sebesar 0,02%.

**Tabel 11** Hasil Analisa Hubungan Variabel *Neurotiscm* dengan Strategi Manajemen Konflik

VARIABEL	HASIL KORELASI	HUBUNGAN X TERHADAP Y
1	2	3
$X_5 \Rightarrow Y_1$	0,098	0,96%
$X_5 \Rightarrow Y_2$	0,086	0,73%
$X_5 \Rightarrow Y_3$	0,179	3,20%
$X_5 \Rightarrow Y_4$	0,175	3,06%
$X_5 \Rightarrow Y_5$	0,087	0,75%

Hubungan kepribadian neurotisme (*neurotism*) dengan strategi manajemen konflik menghindari (*avoiding*) didapatkan nilai koefisien sebesar 0,179 menunjukkan korelasi yg kuat dengan hubungan sebesar 3,20%.

## V. ANALISIS

A. Dari pengolahan data di atas diperoleh taruna dengan kepribadian terbuka (*openness to experience*) memiliki kecenderungan dalam menghadapi konflik dengan kompromi karena melakukan pertukaran informasi dan keterbukaan serta menyatukan perbedaan untuk mendapatkan solusi. Taruna dengan sipat ini mempunyai kemampuan untuk bertoleransi, kapasitas untuk menyerap informasi, fokus. Seseorang dengan *openness* yang tinggi memiliki pemikiran yang imajinatif, *broadmindedness*, dan *a world of beauty*. Pola atau tipe seperti ini dapat dijadikan pemimpin dikalangan taruna dan sebagai solusi pembinaan taruna yang lain guna mempermudah pengelolaan sistem pengasuhan guna memrlancar pola asuh dan mewujudkan tujuan pendidikan di AAU.

B. Taruna dengan kepribadian hati nurani (*conscientiousness*) memiliki kecenderungan dalam menghadapi konflik dengan berkompetisi yang berusaha menyelesaikan konflik dengan mengalahkan pihak lawan. Orang yang mempunyai kepribadian *conscientiousness* mempunyai kemampuan untuk fokus pada meraih tujuan. Orang dengan *conscientiousness* umumnya berhati-hati, dapat diandalkan, teratur, dan bertanggungjawab. Seseorang dengan *Conscientiousness* memiliki nilai kebersihan dan ambisi. Selain itu, mereka punya control terhadap lingkungan sosial, berpikir sebelum bertindak, menunda kesenangan, taat aturan, terencana, terorganisir, dan memprioritaskan tugas. Orang-orang ini *Well-organize*, tepat waktu, dan ambisius Dengan mengetahui pola kepribadian ini maka diharapkan pengasuh dapat memaikan perannya guna mewujudkan pola asuh yang telah ditentukan dengan menjelaskan dan mengarahkan sikap dan prilaku taruna agar menggunakan kecendrungannya ke hal -hal positif seperti dalam memperoleh nilai terbaik dalam aspek trisakti viratama dengan sportif dan jujur serta usaha keras. Mengarahkan taruna untuk mempunyai sikap korsa dan saling membantu teman , membina junior dalam mewujudkan tujuan pendidikan di AAU.

C. Taruna dengan kepribadian ekstrasversi (*extraversion*) memiliki kecenderungan dalam menghadapi konflik dengan berkompetisi yang berusaha mengalahkan argumen dengan musuh. Orang yang mempunyai kepribadian ini adalah orang yang ambisius, pekerja keras, dan lebih cepat berteman, mudah termotivasi, mudah tertantang, sekaligus mudah bosan. Seseorang yang memiliki tingkat *extraversion* yang tinggi dapat lebih cepat berteman daripada seseorang yang memiliki tingkat *extraversion* yang rendah. Kepribadian *Extraversion* ini mudah termotivasi

oleh perubahan, variasi dalam hidup, tantangan dan mudah bosan. Sedangkan orang-orang dengan tingkat ekstrasersion rendah cenderung bersikap tenang dan menarik diri dari lingkungannya. Oleh karena nya peran pengasuh untuk mengetahui kepribadian taruna agar mudah untuk mengarahkan dalam sistem pengasuhan itu sangat penting agar tujuan pendidikan di AAU tercapai.

D. Taruna dengan kepribadian kesesuaian (*agreeableness*) memiliki kecenderungan dalam menghadapi konflik dengan kompromi. Strategi yang digunakan dalam konflik adalah dengan mampu berkompromi dengan orang lain untuk menyelesaikan masalahnya. Kepribadian *Agreeableness* dapat disebut juga *social adaptibility* yang mengindikasikan seseorang yang ramah, memiliki kepribadian yang selalu mengalah, menghindari konflik dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain. Pada tipe ini sangat membantu para pengasuh mengarahkan taruna sesuai program yang ditetapkan dalam pengasuhan, tetapi tipe ini biasanya kurang tegas bila dijadikan pemimpin. Peran pengasuh sangat dominan untuk menjadikan mereka menjadi calon-calon pemimpin di masa depan.

E. Taruna dengan kepribadian neurotisme (*neurotiscm*) memiliki kecenderungan dalam menghadapi konflik dengan menghindari atau orang yang hanya berfokus pada dirinya sendiri sehingga dalam menyelesaikan konflik cenderung menghindari permasalahan. Kepribadian tipe ini pada individu dengan neuroticsm yang tinggi memiliki kepribadian yang mudah mengalami kecemasan, rasa marah, depresi, dan memiliki kecenderungan *emotionally reactive*, mudah mengalami stres, mempunyai ide-ide yang tidak realistis, mempunyai *coping response* yang mal adaptif.

## VI. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil data analisa kuesioner didapat hasil sebagai berikut:

- a. Taruna yang memiliki kepribadian *openness to experience* sebanyak 31 orang
- b. Taruna yang memiliki kepribadian *conscientiousness* sebanyak 31 orang
- c. Taruna yang memiliki kepribadian *extraversion* sebanyak 33 orang
- d. Taruna yang memiliki kepribadian *agreeableness* sebanyak 32 orang
- e. Taruna yang memiliki kepribadian *neurotiscm* sebanyak 27 orang

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa, taruna tidak hanya memiliki kepribadian tunggal (satu), karena didalam menjalani pendidikannya taruna harus bisa beradaptasi dengan situasi dan sistem pendidikan di AAU. Mengetahui analisis kepribadian ini diharapkan dapat membantu sistem pengasuhan di AAU guna mengarahkan tujuan dengan sasaran pembentukan karakter taruna seperti yang diharapkan AAU. Peran pengasuh sangat dominan dalam menyelenggarakan sistem pengasuhan dengan berbagai kepribadian taruna yang ada agar dapat mewujudkan tujuan pendidikan di AAU.

## Ucapan Terima Kasih

Saya ucapan terima kasih atas terbitnya naskah ini pada Seminar Nasional Sains Teknologi dan Inovasi Indonesia 2022 sebagai bagian kolaborasi/kerjasama penelitian dan penulisan ilmiah antar Dosen AAU dan taruna yang telah terjalin selama ini. Semoga semangat untuk melaksanakan penelitian dan penulisan ilmiah ini terus berkembang dan menjadikan kebutuhan di Lembaga Pendidikan Akademi Angkatan Udara.

## REFERENSI

- [1] Robert A. Baron, Donn Byrne, dan Nyla R Branscombe, *Social Psychology*, 11/E. New York, 2006.
- [2] A. Riasi dan N. Asadzadeh, "The relationship between principals' reward power and their conflict management styles based on Thomas–Kilmann conflict mode instrument," *Manag. Sci. Lett.*, vol. 5, no. 6, hlm. 611–618, 2015.

- [3] G. J. Feist, "The function of personality in creativity: The nature and nurture of the creative personality," dalam *The Cambridge handbook of creativity*, New York, NY, US: Cambridge University Press, 2010, hlm. 113–130. doi: 10.1017/CBO9780511763205.009.
- [4] M. Barrick dan A. M. Ryan, *Personality and Work: Reconsidering the Role of Personality in Organizations*. John Wiley & Sons, 2004.
- [5] Puspitasari, Kahesti Nurjannah, "Hubungan Antara Tipe Kepribadian Big Five Dengan Konflik Interpersonal Dalam Organisasi Pada Karyawan Di Pt X," *Psikol. UMBY*, 2018, [Daring]. Tersedia pada: <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/2372>
- [6] Oliver P. John, Richard W. Robins, *Handbook of Personality: theory and research*, 3 ed. USA, 2008.
- [7] Zuyyina Candra Kirana, "Pentingnya Gen dalam Membentuk Kepribadian Anak," 2019, [Daring]. Tersedia pada: <https://ejournal.iaia.ac.id/index.php/dirasah>
- [8] "Faktor Pembentuk Kepribadian, Apa Saja?," *Kelas Pintar*, 4 Juni 2021. <https://www.kelaspintar.id/blog/tips-pintar/faktor-pembentuk-kepribadian-apa-saja-12169/> (diakses 10 Oktober 2022).
- [9] J.-M. Dewaele, "Personality: Personality Traits as Independent and Dependent Variables," dalam *Psychology for Language Learning: Insights from Research, Theory and Practice*, S. Mercer, S. Ryan, dan M. Williams, Ed. London: Palgrave Macmillan UK, 2012, hlm. 42–57. doi: 10.1057/9781137032829\_4.
- [10] Endah Mastuti, "Analisis Faktor Alat Ukur Kepribadian Big Five (Adaptasi dari IPIP) pada Mahasiswa Suku Jawa," *INSAN*, vol. 7, Desember 2005.
- [11] "Health Status and the Five-factor Personality Traits in a Nationally Representative Sample - Renee D. Goodwin, Howard S. Friedman, 2006." <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/13591053060666610> (diakses 5 Oktober 2022).
- [12] Nor Huda Binti Taib, "Kajian Hubungan Di Antara Personaliti Big Five Dengan Gaya Kepimpinan Di Sebuah Organisasi Swasta," 2018. [Daring]. Tersedia pada: [Norhb Taib - 2018 - eprints.utm.my](http://norhb.taib-2018-eprints.utm.my)
- [13] E. Anderson, "Openness and inequality in developing countries: A review of theory and recent evidence," *World Dev.*, vol. 33, no. 7, hlm. 1045–1063, Jul 2005, doi: 10.1016/j.worlddev.2005.04.003.
- [14] H. S. Friedman dan M. L. Kern, "Personality, well-being, and health.," *Annu. Rev. Psychol.*, vol. 65, no. 1, hlm. 719–742, 2014, doi: 10.1146/annurev-psych-010213-115123.
- [15] H. Mukhlisa, "Hubungan Antara Kepribadian Lima Besar (Big Five Personality) Dengan Adaptabilitas Karir (Career Adaptability) Pada Lulusan Baru (Fresh Graduate) Universitas Airlangga," skripsi, Universitas Airlangga, 2015. doi: 10/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf.
- [16] talpeg, "Pengertian Introvert Extrovert dan Ambivert. Lengkap Dengan Ciri-cirinya.," *PPPPTK Penjas dan BK*, 24 April 2019. <http://p4tkpenjasbk.kemdikbud.go.id/kepegawaian/2019/04/24/pengertian-introvert-extrovert-dan-ambivert-lengkap-dengan-ciri-cirinya/> (diakses 10 Oktober 2022).
- [17] "Kepribadian dalam Organisasi." <https://sumbarprov.go.id/home/news/6006-kepribadian-dalam-organisasi> (diakses 10 Oktober 2022).
- [18] Q. A. Fitriana, "Peran Kecenderungan Kepribadian Neuroticism Dan Problem Focused Coping Dalam Menjelaskan Stres Akademik Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya," hlm. 15.
- [19] IDian Permana; Danu Hoedaya, "Studi Perbandingan Personality Traits Antara Atlet Cabang Olahraga Individu Dan Beregu," vol. Volume 7, Jun 2015.
- [20] Y. Badrianto *dkk.*, *Perilaku Organisasi*. Media Sains Indonesia, 2021.
- [21] E. Sudarmanto *dkk.*, *Manajemen Konflik*. Yayasan Kita Menulis, 2021.
- [22] S. Oetomo, "Strategi Akomodatif Komunitas Tengger Dalam Mempertahankan Identitas Keagamaannya," *Smart*, vol. 1, Jun 2015, doi: 10.18784/smart.v1i1.227.
- [23] Rahma Safitri, Omar K. Burhan, Zulkarnain, "Gaya Manajemen Konflik Dan Kepribadian," vol. 8, 2013.
- [24] "What Are the Big 5 Personality Traits?," *Verywell Mind*. <https://www.verywellmind.com/the-big-five-personality-dimensions-2795422> (diakses 12 Oktober 2022).
- [25] Arizona, N. Noviza, dan Meisari, *Manajemen Konflik*. Bening Media Publishing, 2021.