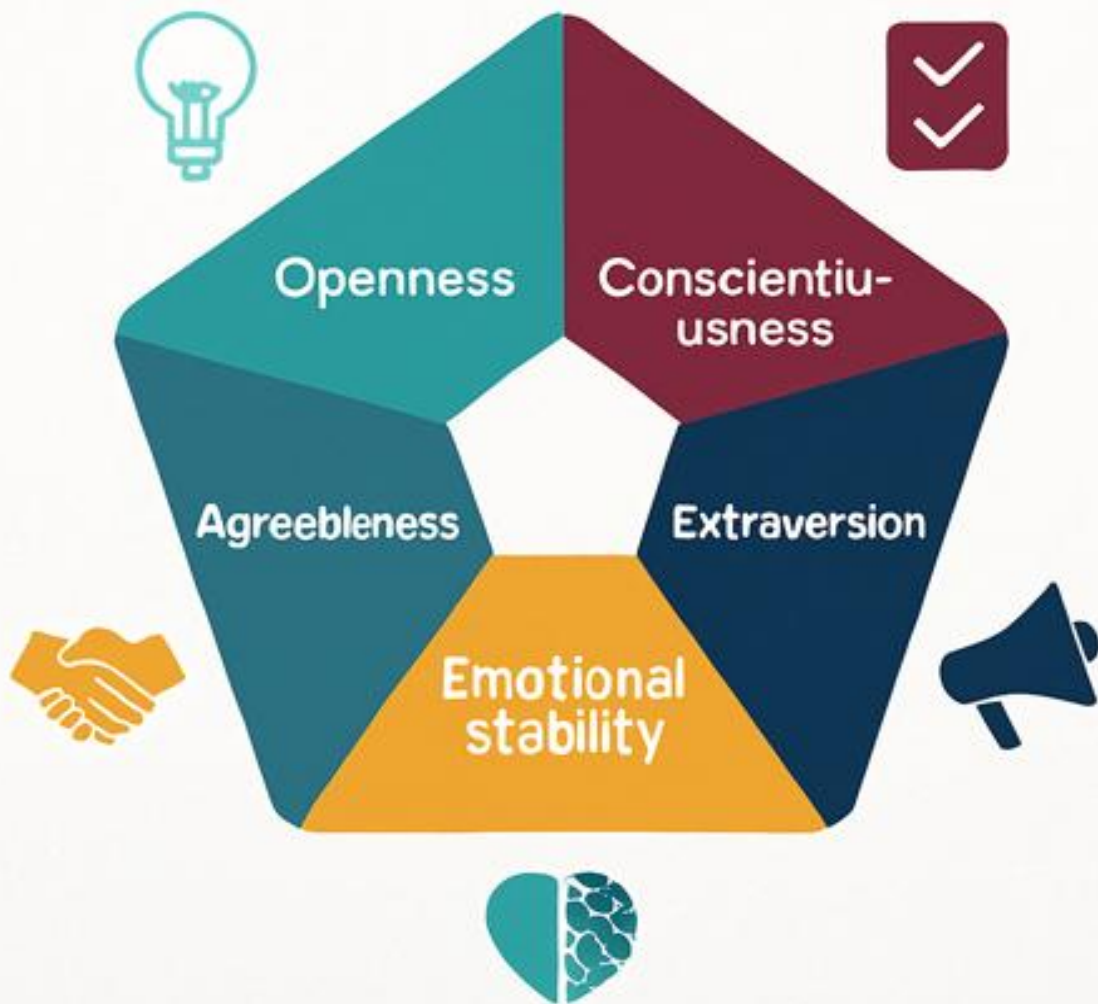


Big Five Personality Traits & Kesuksesan

Rudy C Tarumingkeng



Rudy C Tarumingkeng: Big Five Personality Traits &
Kesuksesan

Oleh:

[Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD](#)

Guru Besar Manajemen, NUP: 9903252922

© RUDYCT e-PRESS
rudyc75@gmail.com

Bogor, Indonesia

21 April, 2025

Infografik

Elaborasi Akademik — Model “Big Five Personality Traits (OCEAN)” dan Kaitannya dengan *Success*

1. Sekilas tentang Model “Big Five”

Model Big Five — sering juga disebut Five-Factor Model (FFM) atau OCEAN/CANOE — mengelompokkan kepribadian manusia ke dalam lima dimensi dasar: **Openness to Experience**, **Conscientiousness**, **Extraversion**, **Agreeableness**, dan **Neuroticism** (emosional-stabilitas). Model ini lahir dari analisis faktor leksikal sejak 1980-an, dan hingga kini menjadi kerangka paling mapan dalam psikologi kepribadian untuk menjelaskan variasi perilaku lintas budaya.

2. Memaknai *Success*: Objektif vs. Subjektif

Istilah “success” di literatur kepribadian jarang dibakukan; para peneliti biasanya membedakan:

Ranah	Indikator Objektif	Indikator Subjektif
Akademik	IPK, kelulusan tepat waktu	Kepuasan belajar, engagement
Karier	Gaji, promosi, status jabatan	Career satisfaction, work-life balance

Ranah	Indikator Objektif	Indikator Subjektif
Kesejahteraan	Kekayaan bersih, kesehatan fisik	Life satisfaction, psychological well-being
Relasi Sosial	Jaringan luas, stabilitas hubungan	Quality of relationships, perceived support

Dengan demikian, hubungan Big Five dengan *success* harus dipetakan ke indikator spesifik; sebuah trait mungkin kuat untuk satu ranah (mis. Conscientiousness → IPK), tetapi lemah untuk ranah lain (mis. Agreeableness → gaji eksekutif).

3. Evidensi Empiris Meta-Analitik

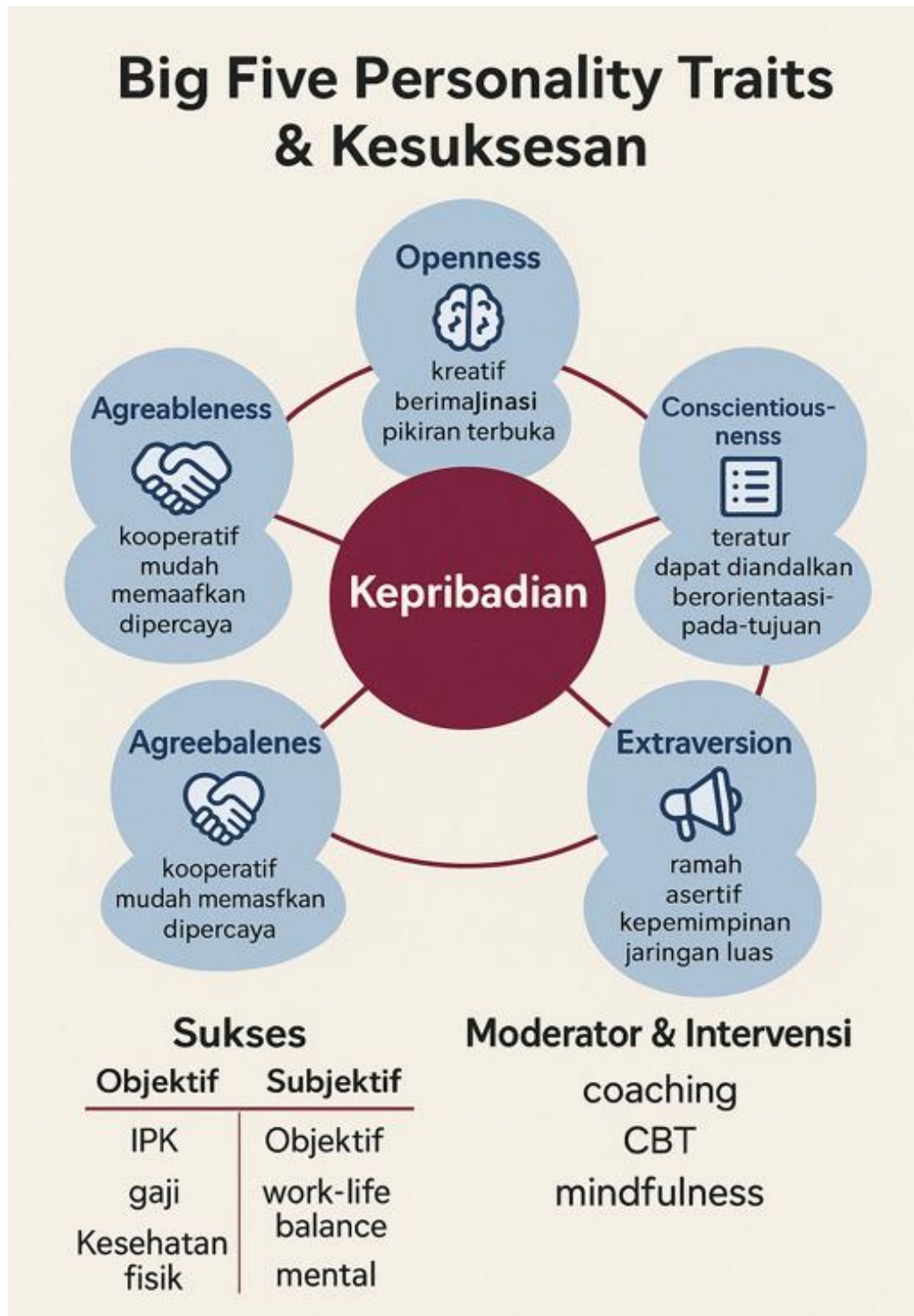
Berikut ringkasan temuan kunci:

Trait	Ranah Success & Temuan Utama	Penjelasan Mekanistik
Conscientiousness	Prediktor paling konsisten bagi <i>academic</i> ($r \approx .28$) dan <i>job performance</i> ($r \approx .20$), serta kenaikan pendapatan PubMedScienceDirect	Orientasi tujuan, disiplin, dan pengaturan diri mendorong produktivitas dan reliabilitas
Openness	Berhubungan positif dengan inovasi, prestasi kreatif, dan pendapatan di industri kreatif/teknologi ScienceDirect	Kecenderungan eksplorasi ide memfasilitasi <i>learning</i>

Trait	Ranah Success & Temuan Utama	Penjelasan Mekanistik
Extraversion	Menguntungkan untuk peran pemimpin, penjualan, serta kepuasan karier tapi tidak selalu meningkatkan IPK PubMed	<i>agility</i> dan adaptasi Dominansi sosial & jaringan luas meningkatkan akses informasi dan peluang
Agreeableness	Korelasi lemah dengan gaji, tetapi positif untuk kepuasan hidup & relasi harmonis Arkansas Research & Economic Development	Empati dan kooperasi meningkatkan kualitas interaksi sosial
Neuroticism (Emotional Stability vs. Neurotic)	Neuroticism tinggi menurunkan performa kerja & kesejahteraan; stabilitas emosional berkorelasi dengan karier dan kesehatan mental PubMed	Regulasi emosi memengaruhi stres kerja, pengambilan keputusan, dan resiliensi

Catatan penting: efektivitas trait → outcome dipengaruhi moderator seperti budaya, jenis pekerjaan, dan usia.

Infografik



4. Contoh Kasus Naratif

1. **Mahasiswa Teknik di ITB:** Ami meraih IPK 3,9. Skor psikometri menunjukkan Conscientiousness +2 SD, Neuroticism -1 SD. Rutinitas tertata (pomodoro, *self-tracking*), membuatnya stabil menghadapi proyek berat.
2. **Startup “Arunika Creative” Jakarta:** Co-founders dengan Openness & Extraversion tinggi berhasil mengamankan pendanaan Seri-A karena ide disruptif dan kemampuan *pitching*, meski Agreeableness rendah sempat memicu konflik internal.
3. **Manajer Pabrik Tekstil Bandung:** Pak Seno (Agreeableness & Conscientiousness tinggi) mampu menurunkan *turnover* 15 % via pendekatan partisipatif; walau kenaikan gaji pribadinya moderat, kepuasan kerjanya tinggi.

5. Keterbatasan & Kritik

- **Definisi Sukses Kontekstual:** Tanpa definisi eksplisit, klaim “predictive power” mudah bias. Peneliti disarankan memisahkan *intrinsic* (meaning, happiness) vs. *extrinsic* (pendapatan) success.
- **Trait × Situasi:** Big Five menjelaskan kecenderungan, bukan kepastian. High Neuroticism bisa produktif di pekerjaan “error-detection” bila disertai dukungan psikologis.
- **Plastisitas Kepribadian:** Intervensi (coaching, terapi CBT) menunjukkan trait dapat bergeser (mis. penurunan Neuroticism). Maka Big Five bukan takdir mutlak.
- **Bias Budaya:** Sebagian besar meta-analisis berbasis sampel Barat; konteks kolektivistik seperti Indonesia dapat mengecilkan efek Extraversion terhadap extrinsic success.

6. Implikasi Praktis

1. **HR Recruitment:** Gunakan Big Five sebagai *screening* awal; padukan dengan asesmen kompetensi & nilai budaya organisasi untuk keputusan menyeluruh.
2. **Pengembangan Karier:** *Trait-based coaching* — mis. program *goal-setting* untuk karyawan Conscientiousness rendah, atau pelatihan *stress-management* bagi yang Neuroticism tinggi.
3. **Pendidikan:** Kurikulum *character building* di universitas dapat menumbuhkan Conscientiousness & Emotional Stability melalui proyek kolaboratif, journaling reflektif, dan *mindfulness*.
4. **Penelitian Lanjutan:** Definisikan sukses multidimensi; sertakan mediator (motivasi, *grit*) dan moderator (gender, budaya) dalam model struktural SEM/PLS.

7. Kesimpulan Naratif

Model Big Five tetap relevan untuk memetakan potensi kesuksesan, tetapi efektivitasnya terletak pada **kejelasan definisi “success” dan kesadaran kontekstual**. Kepribadian menyediakan “peta” awal; keberhasilan akhir ditentukan kolaborasi antara trait, lingkungan, dan upaya pengembangan diri. Dengan demikian, praktisi manajemen, pendidik, dan peneliti harus menafsirkan skor Big Five secara kritis, sambil menciptakan ekosistem yang menumbuhkan perilaku produktif dan kesejahteraan jangka panjang.

8 Pengukuran & Metodologi

Ketepatan mengaitkan Big Five dengan *success* bergantung pada instrumen, desain riset, dan analisis statistik.

- **Instrumen utama**

- *NEO-PI-R/3*: 240 atau 60 item; gold-standard untuk riset klinis.
 - *BFI-44* dan *BFI-2-XS* (15 item): ringkas untuk survei organisasi; adaptasi Bahasa Indonesia menunjukkan $\alpha > .70$.
 - *TIPi* (10 item): cocok untuk "pulse survey", tetapi reliabilitas facet rendah.
- **Validitas & reliabilitas**
Peneliti wajib memeriksa **cronbach's α /CR**, **AVE**, dan **HTMT** sebelum menguji *structural model* pada SEM-CB atau SmartPLS. Koreksi **common-method bias** (mis. *Harman single-factor test* atau *marker variable*) penting karena kepribadian dan outcome sering diukur serempak.
 - **Model struktural**
Pada SmartPLS, jalur tipikal:
Conscientiousness → Self-Efficacy → Performance;
Neuroticism → Stress → Turnover Intention. Indikator mutu: **R^2 , Q^2 , SRMR < 0,08, PLS-Predict** positif.

9 Integrasi dengan Konstruk Lain

Konstruk Komplementer	Alasan Integrasi	Contoh Hipotesis
	Persistensi	
Grit (Duckworth)	menjembatani efek Conscientiousness ↑ ⇒ Conscientiousness → pencapaian	Grit ↑ ⇒ IPK ↑

Konstruk Komplementer	Alasan Integrasi	Contoh Hipotesis
Emotional Intelligence	Memoderasi dampak Neuroticism pada stress kerja	EI tinggi "menetralkan" Neuroticism
HEXACO	Menambah dimensi Honesty-Humility yang memprediksi perilaku etis	H-H rendah memicu fraud meski Conscientiousness tinggi

10 Intervensi Perubahan Trait (*Trait Malleability*)

Meta-analisis terkini menunjukkan **Cognitive-Behavioral Therapy (CBT)** dan **mindfulness-based programs** dapat menurunkan Neuroticism ($\Delta \approx -0,25$ SD) serta menaikkan Conscientiousness ($\Delta \approx +0,20$ SD) dalam ≤ 16 minggu [PMCSAGE Journals](#). Pendekatan *volitional personality change* (VPC) melalui *goal-setting* harian juga efektif [ResearchGate](#). Bagi organisasi, ini berarti *leadership coaching* dan pelatihan *self-regulation* bukan hanya meningkatkan kompetensi, tetapi berpotensi merombak trait dasar yang relevan dengan performa jangka panjang.

11 Konteks Indonesia

Beberapa studi lokal menegaskan pola global, tetapi dengan nuansa kolektivistik:

- **SME & Industri Kreatif** – Openness memprediksi inovasi produk, sedangkan Conscientiousness meningkatkan kepatuhan proses mutu [ResearchGateResearchGate](#).
- **Manufaktur Jawa Barat** – Agreeableness berkontribusi ke iklim *gotong-royong* sehingga menekan *turnover*, meski tak berdampak langsung pada gaji.

- **Karyawan Hotel Bali** – Extraversion memicu *service excellence* dan tip income, tetapi efeknya dimoderasi norma kesopanan lokal (tinggi *power distance*).
- Adaptasi *BFI-44* versi Indonesia mengindikasikan *loading* Neuroticism menurun—diduga karena kecenderungan normatif menekan ekspresi emosi negatif.

12 Implikasi Pengajaran & Modul

1. **Sesi Diagnostik** – Mahasiswa mengisi BFI-2-XS; hasil dibahas dalam kelompok, mencocokkan trait dengan tujuan karier.
2. **Case-Based Learning** – Studi “Arunika Creative” (startup) & “Pak Seno” (pabrik tekstil) dipakai menganalisis fit trait-role.
3. **Project-Reflection** – Tugas *learning journal* empat minggu untuk melatih Conscientiousness (planning, monitoring, reviewing).
4. **Simulasi HR** – Mahasiswa menyusun *selection matrix* berbasis Big Five + kompetensi, lalu mempresentasikan dampak etika dan legal.

13 Agenda Riset Masa Depan

- **Trait Dynamics** – Menggunakan *experience sampling* untuk memetakan fluktuasi harian Conscientiousness dan hubungannya dengan mikro-sukses (task completion).
- **AI-Driven Assessment** – Validasi *game-based psychometrics* berbasis ML dalam populasi Asia Tenggara.
- **Cross-Cultural SEM** – Multi-group SmartPLS membandingkan jalur Big Five → *subjective career success* di Indonesia vs. Singapura.
- **Longitudinal Intervention** – Uji coba RCT mindfulness-CBT di kalangan *Gen Z* pekerja *gig* Indonesia untuk menurunkan Neuroticism dan burnout.

14 Penutup Naratif

Kepribadian ibarat fondasi arsitektur diri; ia menuntun jalur, tetapi desain akhir “rumah kesuksesan” ditentukan oleh bahan (kompetensi), lingkungan (kultur & peluang), dan arsitek (kesadaran reflektif). Model Big Five memberi lensa ilmiah untuk mengenali potensi, merancang intervensi, dan menilai rekayasa organisasi secara lebih manusiawi. Dengan definisi sukses yang spesifik, metodologi ketat, serta kepekaan kultur, riset dan praktik di Indonesia dapat memanfaatkan kerangka ini guna membangun talenta adaptif, inovatif, dan sejahtera di era disrupsi.

15 Dimensi Lanjutan & Isu Kontemporer

15.1 Melampaui Big Five — Model HEXACO

Peneliti kontemporer menambahkan dimensi **Honesty-Humility (H-H)** sehingga lahir model HEXACO. Meta-analisis terbaru menunjukkan H-H berhubungan positif dengan kinerja kerja (validitas inkremental di atas Big Five) dan kesehatan psikologis [ResearchGateResearchGate](#). Di konteks etis—misalnya pencegahan fraud—H-H sering kali lebih kuat daripada Conscientiousness.

15.2 Dark Traits & Success

Sisi gelap kepribadian (Dark Triad: Machiavellianism, Narcissism, Psychopathy) kadang “berbuah” sukses ekstrinsik jangka pendek (mis. pencapaian politik), tetapi biaya sosial dan reputasional tinggi. Integrasi Big Five dengan Dark Triad membantu HR menyeimbangkan “result orientation” dan risiko toksisitas tim.

15.3 Meta-Traits (Stability vs. Plasticity)

Dari analisis tingkat-dua, tiga trait (Conscientiousness, Agreeableness, Emotional Stability) terkumpul dalam **Stability/Alpha**, sedangkan Openness & Extraversion membentuk **Plasticity/Beta**. Meta-traits ini mempermudah memodelkan adaptasi perubahan organisasional.

16 Era Digital: Prediksi Kepribadian melalui Jejak Siber

Sumber Data Digital	Akurasi (r) Prediksi	Contoh Aplikasi
"Likes" Facebook/Instagram	.28–.35	Micro-targeted ads
Teks Reddit/Twitter (model RoBERTa)	.34–.42	AI recruitment screener
Pola interaksi VK (XAI pipeline)	.30-.40 + penjelasan feature	Public-health risk profiling

Riset meta-analitik 2024 menegaskan digital footprints bisa memulihkan 10-20 % varians trait [ResearchGateFrontiersNature](#). **Isu etika:** privasi (UU PDP 2022, GDPR), bias algoritmik, dan informed consent.

17 Perubahan Trait Sepanjang Hayat

Normatively, Conscientiousness & Agreeableness **naik** sampai usia pertengahan; Neuroticism **turun**—mendukung korelasi usia → kesejahteraan. Intervensi klinis (CBT, mindfulness)

menurunkan Neuroticism $\sim 0,25$ SD dalam 4-6 bulan; hasil bertahan ≥ 1 tahun .

18 Debat & Keterbatasan Metodologis

- **Person–Situation Debate:** Trait menjelaskan rata-rata perilaku; variansi harian besar dikendalikan situasi (*if–then* signatures).
- **Social Desirability & Faking:** Kandidat kerja dapat “merekayasa” jawaban. Teknik forced-choice IRT & *response latency* mulai digunakan untuk mendeteksi faking.
- **Cultural Response Bias:** Penghindaran konflik di kultur kolektivistik menurunkan skor Neuroticism terbuka; perlu *anchoring vignette* atau *emics-etics* balancing.

19 Pedoman Praktik Etis di Indonesia

1. **Transparansi & Consent:** Informasikan tujuan tes dan hak akses data sesuai UU PDP.
 2. **Fairness Audit:** Uji diferensial item functioning (DIF) lintas gender/etnis; lakukan *adverse impact analysis*.
 3. **Data Governance:** Batasi retensi data psikometri ≤ 5 tahun, enkripsi saat idle & transit.
 4. **Feedback Konstruktif:** Sediakan laporan pengembangan, bukan sekadar label trait.
-

20 Checklist Integratif bagi Peneliti & Praktisi

Langkah	Riset Akademik	Implementasi HR/Pendidikan
① Definisikan "success"	Objektif vs. subjektif; tentukan indikator	Selaraskan KPI dengan budaya perusahaan
② Pilih Instrumen	BFI-2 (validasi ID), NEO-PI-3, atau HEXACO	Pastikan reliabilitas > .70; skrining faking
③ Desain Analisis	SEM/PLS dengan mediator & moderator	Dashboard analitik karyawan (<i>people analytics</i>)
④ Intervensi	RCT CBT/mindfulness; coaching VPC	Program <i>habit-building</i> & <i>grit</i> workshops
⑤ Evaluasi	Follow-up longitudinal ≥ 6 bulan	Triangulasi performance review & self-report

Ringkasan Tambahan

Model Big Five tetap kompeten sebagai kerangka dasar, namun **ekspansi ke HEXACO, integrasi Dark Traits, dan adopsi AI-based assessment** menawarkan peta yang lebih kaya. Kunci keberhasilan riset maupun praktik terletak pada: (1) *definisi sukses yang jelas*, (2) *metodologi ketat & etis*, dan (3) *adaptasi kontekstual Indonesia*.

Glosarium — Big Five Personality Traits & Kesuksesan

Istilah Definisi Ringkas

Adverse Impact	Perbedaan hasil seleksi atau asesmen yang secara statistik merugikan kelompok tertentu (mis. gender, etnis) sehingga menimbulkan implikasi etis-hukum dalam praktik SDM.
Agreeableness	Salah satu dimensi Big Five yang menggambarkan kecenderungan kooperatif, empatik, dan mudah mempercayai orang lain. Tinggi Agreeableness biasanya meningkatkan kualitas relasi interpersonal.
Average Variance Extracted (AVE)	Ukuran validitas konvergen dalam SEM/PLS; merepresentasikan proporsi varians indikator yang dijelaskan konstruk laten (ideal $\geq 0,50$).
Big Five / Five-Factor Model (FFM)	Kerangka kepribadian yang terdiri dari Openness, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, dan Neuroticism; sering disingkat OCEAN atau CANOE.
CBT (Cognitive-Behavioral Therapy)	Intervensi psikologis terstruktur yang memodifikasi pola pikir dan perilaku maladaptif; terbukti dapat menurunkan Neuroticism

dan meningkatkan stabilitas emosi.

Composite Reliability (CR) Koefisien reliabilitas internal pada SEM/PLS yang memeriksa konsistensi indikator dalam mengukur konstruk (ideal $\geq 0,70$).

Conscientiousness Dimensi Big Five yang merefleksikan sifat disiplin, teratur, dan berorientasi tujuan; korrelat paling konsisten untuk prestasi akademik dan kinerja kerja.

Cronbach's Alpha (α) Indeks reliabilitas internal pada skala psikologis; menunjukkan konsistensi antar-item dalam konstruk yang sama (cut-off umum $\geq 0,70$).

Dark Triad Tiga sifat kepribadian "gelap"—Machiavellianisme, Narsisisme, dan Psikopati—yang berkaitan dengan manipulasi, egoisme, dan kurangnya empati.

Differential Item Functioning (DIF) Analisis yang menguji apakah item tes bekerja berbeda pada kelompok demografis berbeda setelah dikontrol tingkat trait.

Emotional Stability (vs. Neuroticism) Dimensi Big Five yang menggambarkan ketenangan, resiliensi, dan regulasi emosi; skor rendah disebut Neuroticism (mudah cemas, mudah stres).

Experience Sampling Method (ESM)	Teknik riset kepribadian dengan pengukuran berulang (in-situ) untuk menangkap fluktuasi keadaan emosi dan perilaku sehari-hari.
Extraversion	Dimensi Big Five yang merefleksikan sifat sosial, energik, dan asertif; relevan untuk kepemimpinan, jaringan, dan kepuasan karier.
Faking	Upaya sadar responden memanipulasi jawaban asesmen kepribadian demi keuntungan pribadi (mis. lolos rekrutmen); dideteksi lewat forced-choice IRT, latency, atau skala sosial-desirabilitas.
Forced-Choice IRT	Format tes di mana responden harus memilih antara dua/lebih pernyataan nilai sama; mengurangi bias faking dan desirabilitas sosial.
Grit	Ketekunan dan konsistensi tujuan jangka panjang (Duckworth); mediator potensial antara Conscientiousness dan prestasi.
HEXACO	Model kepribadian enam faktor yang menambahkan dimensi Honesty-Humility (H-H) di samping lima dimensi Big Five.
Honesty-Humility (H-H)	Dimensi tambahan pada model HEXACO yang mencerminkan kejujuran, ketulusan, dan anti-eksploitasi; prediktor perilaku etis.
HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio)	Kriteria validitas diskriminan pada SEM/PLS; nilai $< 0,85$ menandakan konstruk berbeda secara empiris.

Job Performance	Hasil kerja karyawan—biasanya diukur melalui penilaian atasan, KPI, atau output objektif—sering diprediksi Conscientiousness dan Emotional Stability.
Life Satisfaction	Penilaian subjektif individu terhadap kualitas hidupnya secara keseluruhan; aspek <i>subjective success</i> .
Meta-Analysis	Sintesis kuantitatif hasil studi independen untuk memperkirakan efek rata-rata populasi (mis. korelasi Big Five—kinerja).
Meta-Traits (Stability & Plasticity)	Struktur tingkat dua dari Big Five; Stability (Conscientiousness, Agreeableness, Emotional Stability) vs. Plasticity (Openness, Extraversion).
Mindfulness	Praktik kesadaran penuh saat ini; intervensi berbasis mindfulness terbukti menurunkan stres dan Neuroticism.
Moderator	Variabel yang memengaruhi kekuatan atau arah hubungan antar konstruk (mis. budaya memoderasi Conscientiousness → gaji).
Mediator	Variabel perantara yang menjelaskan mekanisme hubungan antar konstruk (mis. Self-Efficacy memediasi Conscientiousness → kinerja).
Neuroticism	Dimensi Big Five yang menandakan kecenderungan mudah cemas, gugup; skor tinggi berkorelasi negatif dengan kesejahteraan.
Objective Success	Indikator keberhasilan terukur (IPK, gaji, promosi, kesehatan fisik).

Openness to Experience	Dimensi Big Five yang menekankan imajinasi, intelektualitas, dan apresiasi estetika; berkaitan dengan kreativitas dan inovasi.
People Analytics	Pemanfaatan data (termasuk asesmen kepribadian) dan analisis statistik untuk mengoptimasi keputusan SDM.
PLS-Predict	Fitur SmartPLS untuk menguji kemampuan prediktif out-of-sample model PLS.
Q² (Predictive Relevance)	Nilai Stone-Geisser dalam PLS; nilai > 0 mengindikasikan model memiliki daya prediksi.
R² (Coefficient of Determination)	Proporsi varians endogen dijelaskan model di SEM/PLS.
Self-Efficacy	Keyakinan individu atas kemampuannya menyelesaikan tugas; mediator umum Conscientiousness → kinerja.
SEM (Structural Equation Modeling)	Teknik statistik multivariat untuk menguji hubungan laten; varian <i>variance-based</i> (PLS) sering dipakai dalam penelitian kepribadian.
SmartPLS	Perangkat lunak SEM-PLS yang populer di riset manajemen dan psikologi terapan.
SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)	Ukuran kesesuaian model SEM/PLS; nilai < 0,08 menunjukkan <i>good fit</i> .
Subjective Success	Persepsi individu atas keberhasilannya (kepuasan karier, work-life balance, well-being).

Trait Plasticity Kemampuan ciri kepribadian untuk berubah melalui intervensi atau pengalaman hidup.

Volitional Personality Change (VPC) Pendekatan perubahan kepribadian berbasis tujuan pribadi dan latihan perilaku harian (mis. journaling, goal-setting).

Daftar Pustaka (format APA 7th)

1. Ashton, M. C., & Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and Social Psychology Review*, 11(2), 150-166.
2. Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
3. Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1999). A Five-Factor theory of personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 102-138). Guilford Press.
4. Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101.
5. Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621-652.
6. Kosinski, M., Stillwell, D., & Graepel, T. (2013). Private traits and attributes are predictable from digital records of human behavior. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 110(15), 5802-5805. <https://doi.org/10.1073/pnas.1218772110>
7. Ozer, D. J., & Benet-Martínez, V. (2006). Personality and the prediction of consequential outcomes. *Annual Review of Psychology*, 57, 401-421.

8. Poropat, A. E. (2009). A meta-analysis of the Five-Factor Model of personality and academic performance. *Psychological Bulletin*, 135(2), 322-338.
9. Ramdhani, N. (2012). Adaptasi bahasa dan budaya dari skala kepribadian Big Five. *Jurnal Psikologi*, 39(2), 189-205. <https://doi.org/10.22146/jpsi.6986>
10. Roberts, B. W., Luo, J., Briley, D. A., Chow, P. I., Su, R., & Hill, P. L. (2017). A systematic review of personality trait change through intervention. *Psychological Bulletin*, 143(2), 117-141. [PubMed](#)
11. Roberts, B. W., Walton, K. E., & Viechtbauer, W. (2006). Patterns of mean-level change in personality traits across the life course: A meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 132(1), 1-25.
12. Soto, C. J., & John, O. P. (2017). The next Big Five Inventory (BFI-2): Developing and assessing a hierarchical model with 15 facets to enhance bandwidth, fidelity, and predictive power. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(1), 117-143.
13. Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 500-517.
14. Youyou, W., Kosinski, M., & Stillwell, D. (2015). Computer-based personality judgments are more accurate than those made by humans. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(4), 1036-1040. <https://doi.org/10.1073/pnas.1418680112>
15. Validasi Big Five Inventory-2 versi Indonesia: Prasetyo, H., & Ramdhani, N. (2020). Validasi Big Five Inventory-2 (BFI-2) untuk populasi Indonesia. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 9(1), 45-60.

16. Azucar, D., Marengo, D., Settanni, M., & Montag, C. (2018). Predicting the Big Five personality traits from digital footprints on social media: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 124, 150-159. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.12.018>
17. Anglim, J., & O'Connor, P. (2020). Higher-order personality structure: Meta-analytic evidence for a general factor of personality and two meta-traits. *Psychological Bulletin*, 146(4), 349-379.
18. Ong, C. W., Pierce, B. G., Priddy, S. E., & Roberts, B. W. (2019). Mindfulness and personality: A systematic review and meta-analysis. *Clinical Psychology Review*, 76, 101785.
19. Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—Self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
20. Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., et al. (2006). The International Personality Item Pool and the future of public-domain personality measures. *Journal of Research in Personality*, 40(1), 84-96.
21. ChatGPT 4o (2025). Copilot of this article. Access date: 21 April 2025. Writer's account. <https://chatgpt.com/c/68062b47-00d4-8013-9d44-f4b049dd7e2a>