

Articles

- HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN DAN IMPOSTOR PHENOMENON KARYAWAN GENERASI Z DI JABODETABEK**
 Renita Putri Widyanti, Zamralita, Reza Fahlevi 1376-1387
[pdf](#)
- IMPLEMENTASI KEBIJAKAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA: STUDI PADA PT GRAMASURYA YOGYAKARTA**
 Tri Wardaningtyas, Muhammad Salisul Khakim 1388-1402
[pdf](#)
- PENGEMBANGAN DIGITAL BASED LEARNING SERVICES (DBLS) UNTUK MENINGKATKAN PELAYANAN PRIMA DEPARTEMEN GEOGRAFI**
 Mohamad Arif, Tuti Mutia, Ravinesh Rohit Prasad 1403-1416
[pdf](#)
- THE INFLUENCE OF PRODUCT WARRANTY, BRAND IMAGE AND TRUST ON PURCHASE DECISION**
 Suyono Saputra, Jordhan Tan 1417-1736
[pdf](#)
- STRATEGI PENANGANAN KEKERASAN PEREMPUAN DEWASA OLEH UPTD PPA KOTA SURABAYA**
 Yustanti Aprinda Farhana, Rosyidatuzzahro Anisykurillah 1437-1447
[pdf](#)
- THE INFLUENCE OF SERVICE QUALITY ON CUSTOMER SATISFACTION AT SUKOWONO COMMUNITY HEALTH CENTER, JEMBER REGENCY**
 Fitri Fajriyah 1448-1459
[pdf](#)
- STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI BERBASIS KUALITAS LAYANAN KEPEGAWAIAN DAN KEPUASAN KERJA: STUDI PADA POLTEKKES KEMENKES SURABAYA**
 Citra Mahaputri, Yaimin Yaimin 1459-1474
[pdf](#)

- [Author Guidelines](#)
- [Peer Review Process](#)
- [Privacy Statement](#)
- [Copyright Notice](#)



ISSN: 2088-1894 (PRINT)
ISSN: 2715-9671 (ONLINE)

PUBLIK

Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik

Current Archives About ▾

Search

Home / Archives /
Vol. 12 No. 4 (2025): Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, dan Pelayanan Publik / Articles

HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN DAN IMPOSTOR PHENOMENON KARYAWAN GENERASI Z DI JABODETABEK

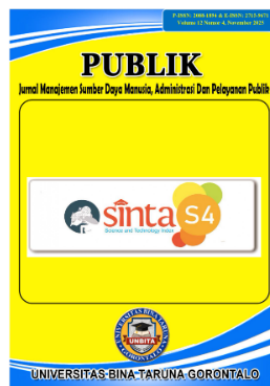
Renita Putri Widyanti
Universitas Tarumanagara

Zamralita
Universitas Tarumanagara

Reza Fahlevi
Universitas Tarumanagara

DOI: <https://doi.org/10.37606/publik.v12i4.1980>

Keywords: Trait Personality, Big Five, Impostor Phenomenon, Employee, Generation Z



Make a Submission

Information

For Readers

For Authors

For Librarians

menu

JOURNAL MENU

Focus and Scope

Editorial Board

Reviewer Board

Publication Ethics

Editorial Board

Editor In Chief : [Andi Yusuf Katili](#) [ID Sinta: [6645114](#)] (Universitas Bina Taruna, Gorontalo, Indonesia)

Section Editor : 1. [I Kadek Satria Arsana](#) [ID Sinta: [6708550](#)] (Universitas Bina Taruna, Gorontalo, Indonesia)

2. [Yahya Antu](#) [ID Sinta: [6698516](#)] (Universitas Bina Taruna, Gorontalo, Indonesia)

Editorial Board : 1. [Arifin Tahir](#) [ID Scopus: [57191193479](#)] (Universitas Negeri Gorontalo)

2. [Abdul Rahmat](#) (Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia)

3. [Zuchri Abdussamad](#) [ID Sinta: [6196097](#)] (Universitas Negeri Gorontalo)

4. [Muh. Friyal Akbar](#) [ID Scopus: [57210750267](#)] (Universitas Muhammadiyah Gorontalo)

5. [Elys Rachman](#) [ID Scopus: [57196066466](#)] (Universitas Bina Taruna Gorontalo)

HUBUNGAN ANTARA KEPRIBADIAN DAN IMPOSTOR PHENOMENON KARYAWAN GENERASI Z DI JABODETABEK

Renita Putri Widyanti¹, Zamralita², Reza Fahlevi³
Universitas Tarumanagara

Renita.705239102@stu.untar.ac.id¹, zamralita@fpsu.untar.ac.id², rezaf@fpsu.untar.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara trait kepribadian dengan *impostor phenomenon* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah Jabodetabek. Kehadiran Generasi Z di dunia kerja membawa dinamika baru yang menuntut penyesuaian agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Namun, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menjadi pemicu munculnya *impostor phenomenon*. Istilah ini mengacu pada kondisi psikologis ketika seseorang merasa tidak pantas atas pencapaian yang diperoleh dan meragukan kemampuan dirinya. Kepribadian diduga menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kondisi ini. Penelitian ini melibatkan 207 responden Generasi Z berusia 17–28 tahun yang berdomisili di Jabodetabek. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif korelasional dengan teknik *convenience sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Big Five Inventory* (BFI) dan *The Impostor-Profile 30* (IPP-30). Hasil analisis menunjukkan bahwa dimensi *openness to experience* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *impostor phenomenon* ($r = 0.037$, $p = 0.600 > 0.05$). Sebaliknya, *conscientiousness* ($r = -0.468$, $p < 0.001$), *extraversion* ($r = -0.272$, $p < 0.001$), dan *agreeableness* ($r = -0.244$, $p < 0.001$) memiliki hubungan negatif yang signifikan. Sementara itu, *neuroticism* menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan *impostor phenomenon* ($r = 0.551$, $p < 0.001$). Temuan ini mengindikasikan bahwa trait kepribadian memiliki peran penting dalam kecenderungan individu mengalami *impostor phenomenon*, terutama pada dimensi *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*.

Kata Kunci: **Trait kepribadian, Big five, Impostor Phenomenon, Karyawan, Generasi Z**

ABSTRACT

The objective of this study is to explore the relationship between personality traits and the impostor phenomenon among Generation Z individuals employed in the Jakarta-Bogor-Depok-Tangerang (Jabodetabek) region. The presence of Generation Z in the professional world has introduced a new dynamic that necessitates adaptation to ensure the creation of a conducive work environment. Nonetheless, the absence of adequate support from one's colleagues can serve as a catalyst for the emergence of impostor phenomenon. The term "imposter syndrome" is employed to denote a psychological state in which an individual experiences self-doubt regarding their accomplishments, leading to a perceived inadequacy. It is evident that kepribadian has become a contributing factor to this phenomenon. The study encompassed 207 respondents, comprising Generation Z members ranging in age from 17 to 28 years who reside in the Jakarta-Bogor-Depok-Tangerang (Jabodetabek) region. The methodological approach employed is a quantitative, correlational one, with a convenience sampling technique being utilized. The instruments utilized in the present study are the Big Five Inventory (BFI) and the Impostor-Profile 30 (IPP-30). The findings of the analysis indicate that the "openness to experience" dimension

does not exhibit a significant correlation with the impostor phenomenon ($r = 0.037, p = 0.600 > 0.05$). In contrast, conscientiousness ($r = -0.468, p < 0.001$), extraversion ($r = -0.272, p < 0.001$), and agreeableness ($r = -0.244, p < 0.001$) exhibited a negative and significant relationship. Concurrently, neuroticism exhibited a substantial and positive correlation with the impostor phenomenon ($r = 0.551, p < 0.001$). This finding suggests that personality traits play a significant role in the propensity of individuals to experience impostor phenomenon, particularly in the domains of conscientiousness, extraversion, agreeableness, and neuroticism.

Keywords: *Trait Personality, Big Five, Impostor Phenomenon, Employee, Generation Z*

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja merupakan sistem sosial yang kompleks di mana individu menjalankan tanggung jawabnya dalam konteks pengaruh fisik, psikologis, dan sosial (Firli & Kuswinarno, 2024)). Transformasi demografi di dunia kerja Indonesia menambah kompleksitas ini dengan dominasi Gen Z dan Milenial (Badan Statistik Pusat, 2021;2025). Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997–2012, tengah memasuki dunia kerja dengan karakteristik yang unik, seperti adaptabilitas tinggi terhadap teknologi, preferensi terhadap komunikasi digital, serta nilai-nilai kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya.

Kehadiran Generasi Z menghadirkan dinamika baru dalam organisasi yang dapat memberikan inovasi dan budaya kerja yang berbeda (Rizkiana et al., 2025). Beberapa studi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tradisional seperti mikromanajemen berdampak negatif pada kinerja Generasi Z yang menghargai fleksibilitas dan otonomi (Andriyani et al., 2024). Karakter *digital-native* mereka juga memengaruhi pola interaksi sosial di tempat kerja (Moeins et al., 2024), yang dapat membentuk baik interaksi positif maupun negatif. Interaksi positif mampu memperkuat iklim kerja yang kolaboratif dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja (Ilmiyah et al., 2025), sedangkan interaksi negatif, terutama dapat memberikan dampak negatif antar generasi dan meningkatkan risiko stress dan keinginan karyawan Generasi Z memiliki intensi keluar kerja (Haq & Alamshur, 2025). Susanti et al. (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung secara psikologis berpotensi memicu berbagai masalah, salah satunya adalah *impostor phenomenon*—kondisi psikologis di mana individu merasa tidak layak atas pencapaian mereka meskipun sebenarnya kompeten. Kondisi ini kerap ditandai oleh perasaan takut gagal, kecemasan, dan tekanan internal yang tinggi (Gullifor et al., 2024).

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa *impostor phenomenon* memiliki korelasi dengan berbagai faktor seperti gaya kelekatan, tekanan lingkungan, dan kepribadian (Freenstra et al., 2020; Kaur, 2022). Kepribadian, sebagai karakteristik perilaku jangka panjang seseorang (APA Dictionary of Psychology, 2018.) memainkan peran penting dalam bagaimana individu merespons pencapaian dan tekanan di

lingkungan kerja. *Big Five* memiliki lima dimensi antara lain adalah (a) *openness to experience*, (b) *conscientiousness*, (c) *extraversion*, (d) *agreeableness*, dan (e) *neuroticism* mencerminkan kecenderungan perilaku yang berbeda dalam merespons tantangan psikologis. Beberapa studi menemukan hubungan signifikan antara *neuroticism* dan *impostor phenomenon* (Sheveleva et al., 2023; Kaur & Jain, 2022), sedangkan hasil lain menunjukkan hubungan yang berbeda atau tidak konsisten untuk dimensi lainnya. Sebagai contoh, Kodeweis et al. (2023) menemukan bahwa individu dengan kepribadian introvert lebih rentan mengalami *impostor phenomenon*, sementara Kaur & Jain (2022) melaporkan bahwa selain *neuroticism*, dimensi lain tidak signifikan.

Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya menggunakan sampel mahasiswa atau subjek non-pekerja, serta jarang difokuskan pada Generasi Z dalam konteks dunia kerja. Selain itu, belum banyak studi yang dilakukan pada populasi karyawan Generasi Z di kawasan ekonomi strategis seperti Jabodetabek, yang memiliki dinamika kerja tinggi dan tekanan profesional yang kuat. Hal ini menunjukkan adanya celah dalam literatur terkait pengaruh dimensi kepribadian terhadap *impostor phenomenon* pada kelompok usia kerja muda, yang justru kini menjadi tulang punggung dunia kerja. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan ilmiah dalam hal populasi (Generasi Z karyawan), lokasi (Jabodetabek), dan konteks (hubungan kepribadian dengan *impostor phenomenon* dalam lingkungan kerja lintas generasi yang kompleks).

Merujuk pada latar belakang serta tinjauan pustaka yang telah disampaikan sebelumnya, fokus utama dalam studi ini adalah mengkaji keterkaitan antara trait kepribadian dalam model Big Five dengan *impostor phenomenon* pada karyawan Generasi Z di wilayah Jabodetabek. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi apakah setiap dimensi kepribadian dalam Big Five memiliki hubungan yang berarti dengan kecenderungan mengalami *impostor phenomenon*. Selain itu, studi ini juga berupaya memberikan wawasan yang lebih komprehensif terkait pengaruh karakteristik kepribadian terhadap kecenderungan munculnya *impostor phenomenon* di kalangan karyawan Generasi Z yang berada dalam lingkungan kerja yang dinamis dan terdiri atas berbagai generasi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan mengukur serta menganalisis relasi antara trait kepribadian Big Five dan *impostor phenomenon* pada karyawan Generasi Z. Pendekatan yang diterapkan bersifat kuantitatif deskriptif, dengan pengumpulan data dilakukan melalui metode survei sebagai instrumen utama.

Partisipan dan *Setting* Penelitian

Partisipan dalam studi ini merupakan karyawan berusia 17 sampai 28 tahun yang bekerja di wilayah Jabodetabek. Persyaratan partisipasi mencakup tingkat pendidikan

minimal SMA/K atau sederajat serta memiliki pengalaman kerja setidaknya satu tahun. Pemilihan partisipan dilakukan menggunakan teknik *convenience sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kemudahan akses terhadap responden. Pelaksanaan penelitian dilakukan secara daring dan bersifat terbuka, di mana proses pengumpulan data tidak melalui pertemuan langsung, melainkan melalui *platform online*. Pendekatan berbasis daring ini dipilih untuk memperluas jangkauan responden Generasi Z yang tersebar di wilayah Jabodetabek secara luas dan efisien.

Alat Ukur

Trait kepribadian diukur menggunakan instrumen *Big Five Inventory* (BFI) yang telah diterjemahkan oleh (Trifosa, 2025). Instrumen ini terdiri atas 44 *item* pernyataan yang mengukur lima aspek kepribadian, yaitu *openness to experience* (10 *item*), *conscientiousness* (9 *item*), *extraversion* (8 *item*), *agreeableness* (9 *item*), dan *neuroticism* (8 *item*). Dari total pernyataan tersebut, 28 termasuk *item* yang bersifat positif (*favorable*) dan 16 lainnya bersifat negatif (*unfavorable*). Responden menjawab menggunakan skala Likert 5 poin, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Berdasarkan uji reliabilitas memperoleh skor Cronbach Alpha sebesar 0.837.

Pengukuran *impostor phenomenon* dilakukan menggunakan alat ukur *The Impostor-Profile 30* (IPP30) yang dikembangkan oleh (Ibrahim et al. (2021). Alat ini mencakup 30 *item* pernyataan yang merepresentasikan enam dimensi, yaitu: *competence doubt*, *work style*, *alienation*, *self-other divergence*, *ambition*, dan *need for sympathy*. Penilaian dilakukan menggunakan skala Likert 10 poin, dari "tidak mencerminkan diri saya sama sekali" hingga "sangat mencerminkan diri saya". Berdasarkan hasil uji reliabilitas nilai Cronbach Alpha sebesar 0.854.

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dari kuesioner dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Langkah awal dalam analisis adalah melakukan pengujian validitas dan reliabilitas untuk setiap instrumen yang digunakan, dengan tujuan memastikan bahwa instrumen tersebut benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat dan konsisten. Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana butir pernyataan dalam skala dapat mencerminkan konstruk teoritisnya secara tepat. Sebaliknya, uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi dan stabilitas respon partisipan terhadap *item* serupa dalam alat ukur yang sama.

Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, maka dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah distribusi data bersifat normal. Pengujian ini penting sebagai syarat dalam menentukan metode analisis statistik yang tepat. Bila data menunjukkan sebaran normal, maka hubungan antar variabel akan dianalisis menggunakan korelasi Pearson, yang sesuai untuk skala data interval. Hasil dari korelasi ini akan

memperlihatkan arah dan kekuatan hubungan antar dua variabel, baik hubungan positif maupun negatif, dengan rentang nilai dari -1 sampai 1.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 207 partisipan yang didasarkan dari beberapa kategori antara lain adalah; usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status pernikahan, status karyawan, masa kerja, domisili dan jabatan. Mayoritas partisipan berusia 25 tahun (22.2%), berjenis kelamin perempuan (62.3%), dan memiliki pendidikan terakhir S1 (59.9%). Sebagian besar partisipan belum menikah (83.1%), berstatus sebagai karyawan tetap (52.2%), dan memiliki masa kerja 1–2 tahun (63.8%). Berdasarkan domisili, mayoritas tinggal di Jakarta (49.8%), serta sebagian besar memiliki jabatan sebagai staff (85%). Untuk lebih lengkap terdapat pada Tabel 1.

Tabel 1. Gambaran Partisipan

Kategori		Frekuensi	Persentase (%)
Usia (tahun)	17	2	1
	18	2	1
	19	6	2.9
	20	3	1.4
	21	11	5.3
	22	27	13
	23	22	10.6
	24	35	16.9
	25	46	22.2
	26	17	8.2
	27	20	9.7
28	16	7.7	
Jenis kelamin	Pria	78	37.7
	Wanita	129	62.3
Pendidikan terakhir	SMA/K	51	24.6
	D3	27	13
	S1	124	59.9
	S2	5	2.4
Status pernikahan	Menikah	35	16.9
	Belum menikah	172	83.1
Status Karyawan	Karyawan Tetap	108	52.2
	Karyawan Kontrak	65	31.4
	Paruh Waktu	34	16.4
Masa kerja	1 - 2 Tahun	132	63.8
	> 2 Tahun	57	27.5

	> 5 Tahun	18	8.7
Domisili	Jakarta	103	49.8
	Bogor	21	10.1
	Depok	21	10.1
	Tangerang	33	15.9
	Bekasi	22	10.6
	Lainnya	7	3.5
Jabatan	Staff	176	85
	Supervisor	12	5.8
	Manager	6	2.9
	Lainnya	13	6.3

Gambaran Variabel

Variabel *impostor phenomenon* diukur menggunakan instrumen IPP30 dengan skala Likert 10 poin. Berdasarkan hasil data, minimum adalah 2.8 dan maksimum 8.8, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 5.75 dan standar deviasi 1.164. Berdasarkan kategorisasi tingkat *impostor phenomenon*, mayoritas partisipan berada pada tingkat sedang sebanyak 136 partisipan (65.7%), detail pada Tabel 2.

Tabel 2. Kategorisasi Tingkatan *Impostor Phenomenon*

Variabel	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase (%)
Impostor Phenomenon	Rendah	32	15.5
	Sedang	136	65.7
	Tinggi	39	18.8

Variabel kepribadian diukur menggunakan BFI yang terdiri dari lima dimensi, yaitu (a) *openness to experience*, (b) *conscientiousness*, (c) *extraversion*, (d) *agreeableness*, dan (e) *neuroticism*, dengan skala Likert 5 poin. Berdasarkan hasil deskriptif, dimensi dengan rata-rata tertinggi adalah *conscientiousness* ($M = 3.65$; $SD = 0.55$), dan terendah adalah *neuroticism* ($M = 2.93$; $SD = 0.734$). Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa trait kepribadian yang paling dominan dimiliki partisipan adalah *conscientiousness* sebanyak 90 orang (43.5%), sementara trait yang paling sedikit dimiliki adalah *extraversion* sebanyak 8 orang (3.9%).

Tabel 3. Kategorisasi Tingkatan *Impostor Phenomenon*

Variabel	Min	Max	M	SD	Frekuensi	Persentase (%)
----------	-----	-----	---	----	-----------	----------------

<i>Openness to Experience</i>	2.2	4.3	3.27	0.45	73	35.3
<i>Conscientiousness</i>	2.3	5.0	3.65	0.55	90	43.5
<i>Extraversion</i>	1.6	5.0	3.32	0.66	8	3.9
<i>Agreeableness</i>	2.2	4.4	3.39	0.44	23	11.1
<i>Neuroticism</i>	1.1	5.0	2.93	0.73	13	6.3

Uji Korelasi *Trait* Kepribadian dengan *Impostor Phenomenon*

Pengujian hubungan antar variabel dilakukan menggunakan analisis korelasi Pearson (*bivariate correlation*) dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 27. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana keterkaitan antara setiap dimensi kepribadian *big five* dengan fenomena impostor pada individu yang termasuk dalam generasi Z. Temuan dari hasil analisis menunjukkan bahwa tidak seluruh dimensi kepribadian memiliki hubungan yang signifikan terhadap *impostor phenomenon*.

Untuk dimensi *openness to experience*, diperoleh nilai koefisien korelasi Pearson sebesar .037 dengan nilai signifikansi (*2-tailed*) sebesar .600. Karena nilai signifikansi tersebut melebihi ambang batas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *openness to experience* dengan *impostor phenomenon*. Sebaliknya, dimensi *conscientiousness* menunjukkan hubungan negatif yang signifikan terhadap *impostor phenomenon*, dengan nilai koefisien korelasi Pearson sebesar -.468 dan nilai signifikansi (*2-tailed*) <.001. Hal ini menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *conscientiousness* yang tinggi cenderung memiliki risiko lebih rendah dalam mengalami *impostor phenomenon*.

Untuk dimensi *extraversion*, hasil analisis menunjukkan hubungan negatif yang signifikan dengan nilai *Pearson correlation* sebesar -.272 dan signifikansi (*2-tailed*) <.001. Artinya, individu yang memiliki tingkat *extraversion* lebih tinggi cenderung mengalami *impostor phenomenon* dalam tingkat yang lebih rendah. Selain itu, dimensi *agreeableness* juga memperlihatkan korelasi negatif yang signifikan dengan *impostor phenomenon*, dengan koefisien korelasi Pearson sebesar -.244 dan nilai signifikansi (*2-tailed*) <.001. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *agreeableness* seseorang, maka semakin kecil pula kecenderungan mereka mengalami *impostor phenomenon*.

Berbeda dari dimensi sebelumnya, *trait neuroticism* menunjukkan korelasi positif yang signifikan dengan *impostor phenomenon*, dengan nilai *Pearson correlation* sebesar .551 dan nilai signifikansi (*2-tailed*) <.001. Dengan demikian, individu yang memiliki tingkat *neuroticism* tinggi berpotensi lebih besar mengalami *impostor phenomenon*. Secara umum, dari kelima dimensi dalam kepribadian Big Five, empat

dimensi—*conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*—terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan *impostor phenomenon*. Sementara itu, dimensi *openness to experience* tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Pearson

<i>Trait Kepribadian</i>	<i>Impostor Phenomenon</i>		Keterangan
	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. (2-tailed)	
<i>Openness to Experience</i>	0.037	0.600	Tidak signifikan
<i>Conscientiousness</i>	-0.468	<0.001	Signifikan
<i>Extraversion</i>	-0.272	<0.001	Signifikan
<i>Agreeableness</i>	-0.244	<0.001	Signifikan
<i>Neuroticism</i>	0.551	<0.001	Signifikan

Uji Beda *Impostor Phenomenon* Terhadap Data Demografi

Pada penelitian dilakukan uji untuk mengetahui gambaran *impostor phenomenon* berdasarkan jenis kelamin menggunakan uji *Independent Sample T-Test*. Berdasarkan hasil yang didapatkan, partisipan dengan jenis kelamin wanita ($M = 5.88$) memiliki pengalaman *impostor phenomenon* yang lebih tinggi dibandingkan dengan jenis kelamin. Selain itu nilai *sig. (2-tailed)* yang dihasilkan ≤ 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara *impostor phenomenon* dengan jenis kelamin.

Tabel 6. Hasil Uji Variabel *Impostor Phenomenon* berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
Pria	78	5.53	1.047	0.039	Terdapat perbedaan signifikan
Wanita	129	5.88	1.215		

Pada penelitian dilakukan juga uji untuk mengetahui gambaran *impostor phenomenon* berdasarkan usia menggunakan uji *One Way ANOVA*. Usia partisipan dibagi menjadi tiga kelompok yaitu, (a) usia remaja awal dari 17-20 tahun; (b) usia dewasa awal I dari 21-24 tahun; dan (c) usia dewasa awal II dari 25-28 tahun. Berdasarkan hasil yang didapatkan nilai *sig.* ≤ 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara *impostor phenomenon* berdasarkan usia.

Tabel 7. Hasil Uji Variabel Impostor Phenomenon berdasarkan Usia

	N	F	Sig.	Keterangan
Remaja Akhir (17-20 tahun)	13	7.760	<.001	Terdapat perbedaan signifikan
Dewasa Awal I (21-24 tahun)	95			
Dewasa Awal II (25-28 tahun)	99			

Diskusi

Terdapat beberapa temuan penting dalam penelitian ini, antara lain: (a) tidak ditemukan keterkaitan yang signifikan antara trait kepribadian *openness to experience* dan *impostor phenomenon*; (b) ditemukan korelasi signifikan antara trait *conscientiousness* dan *impostor phenomenon*; (c) trait *extraversion* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *impostor phenomenon*; (d) *agreeableness* menunjukkan hubungan yang signifikan dengan *impostor phenomenon*; dan (e) *neuroticism* juga menunjukkan hubungan signifikan dengan *impostor phenomenon*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa trait *openness to experience* tidak berkorelasi signifikan dengan *impostor phenomenon*. Kepribadian ini berkaitan dengan sifat keterbukaan terhadap ide-ide baru, rasa ingin tahu, serta keinginan untuk mengeksplorasi (Kaur & Jain, 2022). Meski demikian, sifat terbuka dan eksploratif dari individu dengan trait ini cenderung bertolak belakang dengan karakteristik *impostor phenomenon*, yang ditandai oleh keraguan terhadap diri sendiri serta kecenderungan mengatribusi keberhasilan pada faktor eksternal. Akibatnya, trait ini tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap *fenomena impostor*.

Sebaliknya, trait *conscientiousness* menunjukkan hubungan negatif dengan *impostor phenomenon*. Karakter ini mencerminkan individu yang berhati-hati, teliti, bertanggung jawab, dan disiplin. Temuan ini konsisten dengan sejumlah studi sebelumnya, yang juga menemukan bahwa semakin tinggi *conscientiousness*, semakin rendah kecenderungan mengalami *impostor phenomenon* (Berson et al., 2024). Vergauwe (dalam K.H.A. & Menon, 2022) menyatakan bahwa individu dengan tingkat *conscientiousness* rendah cenderung merasa kurang kompeten dan meragukan kapabilitas dirinya, sehingga berpotensi lebih tinggi mengalami *impostor phenomenon*.

Trait *extraversion* juga memiliki korelasi negatif dengan *impostor phenomenon*. Ciri ini mencerminkan pribadi yang aktif, ekspresif, dan percaya diri (Berson et al., 2024). Hasil ini senada dengan penelitian sebelumnya meskipun bertentangan dengan hasil temuan sebelumnya yang menyatakan tidak terdapat hubungan signifikan (Kaur & Jain, 2022). Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh perbedaan populasi atau konteks budaya yang diteliti.

Selanjutnya, trait *agreeableness* memperlihatkan hubungan negatif terhadap *impostor phenomenon*. Individu dengan sifat ramah, mudah dipercaya, dan empatik cenderung mampu membangun hubungan interpersonal yang baik (Sawant et al., 2023), sehingga mereka lebih mudah menerima pujian dan dukungan. Hal ini berlawanan dengan karakteristik umum pada individu yang mengalami *impostor phenomenon*, yang sering kali sulit menerima pengakuan atas kemampuannya.

Sementara itu, trait *neuroticism* menunjukkan korelasi positif terhadap *impostor phenomenon*. Ciri ini menggambarkan individu yang mudah mengalami kecemasan, tidak stabil secara emosional, dan cenderung pesimis (Berson et al., 2024). Temuan ini sejalan dengan penelitian penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *neuroticism*, maka semakin besar kecenderungan individu untuk merasa tidak pantas atas pencapaiannya (Kaur & Jain, 2022). Hal tersebut dapat berdampak buruk pada kesejahteraan psikologis, termasuk perasaan tidak layak, stres, dan rendahnya kepercayaan diri (Kaur & Jain, 2022).

SIMPULAN

Sementara itu, trait *openness to experience* tidak menunjukkan hubungan signifikan. Temuan ini memberikan indikasi bahwa dimensi kepribadian tertentu dapat menjadi indikator awal dalam mengidentifikasi kecenderungan seseorang mengalami *impostor phenomenon*. Oleh karena itu, penelitian mendatang disarankan untuk melibatkan partisipan dari latar belakang demografis yang lebih luas dan beragam, serta mempertimbangkan faktor lain seperti trauma masa kecil, tekanan sosial, atau gangguan psikologis seperti depresi.

Dalam konteks praktis, perusahaan disarankan mengembangkan pelatihan berbasis kepribadian yang relevan dengan potensi *impostor phenomenon*. Selain itu, penerapan asesmen psikologis berkala serta kegiatan psikoedukasi seperti workshop kepribadian dapat menjadi strategi untuk meningkatkan kesadaran diri karyawan terhadap profil psikologisnya, serta mendorong peningkatan kesejahteraan di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, Y., Wulandari, J., Sptiani, F., & Rifa'i, A. (2024). Gaya kepemimpinan mikromanajemen dan kinerja karyawan generasi Z di Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(2), 151–164.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Hasil Sensus Penduduk 2020*. <https://demakkab.bps.go.id/id/news/2021/01/21/67/hasil-sensus-penduduk-2020.html>
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Angkatan kerja (AK) menurut golongan umur, 2024*. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/Njk4IzI=/angkatan-kerja--ak--menurut-golongan-umur.html>

- Firli, R. D., & Kuswinarno, M. (2024). Peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pabrik rokok. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Teknologi (JUMAKET)*, 1(2), 88–97. <https://doi.org/10.61132/jumaket.v1i2.173>
- Gomez-Morales, A. (2021). Impostor phenomenon: A concept analysis. *Nursing Science Quarterly*, 34(3), 309–315.
- Gullifor, D. P., Gardner, W. L., Karam, E. P., Noghani, F., & Cogliser, C. C. (2023). The impostor phenomenon at work: A systematic evidence-based review, conceptual development, and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 45(n), 234–251. <https://doi.org/10.1002/job.2733>
- Ibrahim, F., Münscher, J.-C., & Herzberg, P. Y. (2021). Examining the impostor-profile — Is there a general impostor characteristic? *Frontiers in Psychology*, 12, Article 720072. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.720072>
- Kaur, T., & Jain, N. (2022). Relationship between impostor phenomenon and personality traits: A study on undergraduate students. *Journal of Positive School Psychology*, 6(11), 734–746.
- K.H., A., & Menon, P. (2022). Impostor syndrome: An integrative framework of its antecedents, consequences and moderating factors on sustainable leader behaviors. *European Journal of Training and Development*, 46(9), 847–860. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2019-0138>
- Kodweis, K. R., Jasmin, H. M., Hall, E. A., & Havrda, D. E. (2023). Exploring the relationship between impostor phenomenon and Myers-Briggs personality types in pharmacy education. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 87(6), Article 100076.
- Marlina, L., & Hidayat, W. (2025). Pengaruh lingkungan kerja positif terhadap interaksi sosial karyawan. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(1), 295–316. <https://doi.org/10.23969/jp.v10i01.20927>
- Moeins, A., Alhempri, R. R., Goenawan, D., & Amos. (2024). *Strategi penguatan kinerja generasi Z dalam menghadapi Indonesia emas 2045*. Takaza Innovatix Labs.
- Prettycia, T., Aurelia, N., & Fahlevi, R. (2025). Peran impostor syndrome terhadap kesejahteraan karyawan generasi Z. *Jurnal Psimawa: Diskursus Ilmu Psikologi dan Pendidikan*, 8(1), 181–190. <https://doi.org/10.36761/jp.v8i1.6006>
- Sheveleva, M. S., Permyakova, T. M., & Kornienko, D. S. (2023). Perfectionism, the impostor phenomenon, self-esteem, and personality traits among Russian college students. *Psychology in Russia: State of the Art*, 16(3), 132–148.
- Trifosa, R., A. E., & Rostiana, R. (2025). Peran tipe kepribadian Big Five dalam memprediksi bedtime procrastination pada mahasiswa. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 5(3), 6350–6363. <https://doi.org/10.31004/innovative.v5i3.19953>
-

- Ilmiyah, D.E.M., Qurratu'aini, N.I., Larassaty, A.L., & Sholikhah, A. (2025). Pengaruh *selfreward* dengan kepuasan diri dan motivasi kerja pada *female* gen z. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*,12(2). <https://doi.org/10.37606/publik.v12i2.1793>
- Haq, M.I., & Almanshur, F. (2025). The influence of work-life balance and job stress on turnover intention among generation z workers in Malang city. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*,12(1). <https://doi.org/10.37606/publik.v12i1.1565>
- Rizkiana, A., Wulandari, S., & Lukita, C. (2025). Strategy of the department of culture and tourism bojonegoro in increasing creative industry in Gen Z. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*,12(1). <https://doi.org/10.37606/publik.v12i1.1656>
- Berson, T.C., Louiepaul, S., Raj, J., & Mathews, K.D. (2024). Big 5 personality traits, imposter phenomenon and hypercompetitive attitude among high performing emerging adults. *International Research Journal on Advanced Engineering and Management*, 2(12),3499-3505. <https://doi.org/10.47392/IRJAEM.2024.517>
- American Psychological Association. (2018, April 19). *Personality*. <https://dictionary.apa.org/personality>
- Susanti, A., Arianti, D., Gusdiansyah, E. (2025). Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan jiwa di lingkungan kerja. *Jurnal Ners*, 9(2),2249-2257.