

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab sebelumnya telah dijabarkan penjelasan latar belakang mengenai penelitian ini. Selanjutnya pada bab kedua ini akan dibahas landasan teori mengenai definisi kepribadian, cara pengukuran kepribadian-kepribadian yang termasuk didalamnya kepribadian *big five* (*agreeableness, conscientiousness, extraversion, openness to experience*, dan *neuroticism*) dan definisi kepuasan kerja dan cara pengukuran kepuasan kerja serta faktor-faktor individu dan kelompok yang mempengaruhinya. Kemudian akan dicantumkan penelitian terdahulu untuk mendukung penelitian ini, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

2.1. Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu tersebut Robbins (2009). Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Berikut uraian penjelasan definisi kepuasan kerja, cara pengukuran, dan faktor yang mempengaruhinya.

2.1.1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai hasil dari pandangan karyawan dari seberapa baik pekerjaan yang diberikan memberikan hal-hal yang dianggap penting Kanwar, Singh & Kodwani (2012). Pekerjaan yang dianggap penting seperti

bagaimana pekerjaan tersebut dapat memberikan rasa ketertarikan tertentu dan semangat untuk individu karyawan. Pekerjaan-pekerjaan tersebut bisa berupa pekerjaan yang berisi tantangan sesuai dengan kepribadian atau karakteristik karyawan, pekerjaan yang kreatif, dan berguna untuk kemajuan karyawan selama mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Karyawan akan merasa senang ketika mendapatkan pekerjaan yang dapat membantu, memberikan, dan menambahkan pengalaman kerjanya dalam menangani berbagai macam tugas yang diberikan sehingga hal tersebut bisa menumbuhkan rasa kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan.

Theresa dan Vijayabanu (2014) menyatakan karyawan yang puas akan pekerjaannya cenderung lebih aktif dan bersemangat untuk melibatkan diri dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan lainnya secara progresif. Hal ini secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga target yang diberikan perusahaan akan dicapai secara maksimal.

Menurut Pratama, Pali & Nurcahyo (2012) kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang berkaitan dengan penyesuaian diri individu karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya upah, kondisi sosial, dan kondisi psikologis. Karyawan yang mendapatkan upah sesuai dengan kerja keras individu tersebut akan memiliki suasana hati yang senang dan baik, karena individu tersebut merasa upaya yang dikeluarkan selalu dihargai baik oleh pihak perusahaan. Situasi tersebut biasanya memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Demikian karyawan yang memiliki kondisi sosial yang cepat akrab dengan rekan kerja dan

lingkungannya, dan kondisi psikologis yang mudah untuk menerima masukan untuk kemajuan dirinya akan lebih mudah mendapatkan kepuasan kerjanya.

2.1.2. Cara Mengukur Kepuasan Kerja

Greenberg & Baron (2018) menyatakan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. *Rating Scales* dan Kuesioner

Rating scales dan kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana *rating scales* secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan metode ini, seorang individu menjawab pertanyaan yang memungkinkan individu melaporkan reaksinya terhadap pekerjaannya.

2. *Critical Incidents*

Disini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaannya yang seorang individu rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban tersebut dipelajari untuk mengungkap tema yang mendasari.

3. *Interviews*

Interview merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan karyawan. Dengan menanyakan secara langsung tentang sikap karyawan. Dengan mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada karyawan dan mencatat jawabannya secara sistematis, hubungan karyawan dengan sikap yang dapat dipelajari.

Sedangkan Robbins (2017) menyatakan terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. *Single Global Rating*

Cara pengukuran dengan meminta seorang individu untuk merespon satu pertanyaan seperti mempertimbangkan semua hal, seberapa puas individu dengan pekerjaannya? Responden menjawab antara “*Highly Satisfied*” dan “*Highly Dissatisfied*”.

2. *Summation Score*

Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan berupa sifat pekerjaan, supervisi, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan *co-worker*. Faktor ini diperingkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan *job satisfaction score* secara menyeluruh.

2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam perusahaan, menurut Herzberg dalam Ardana, Mujiati & Sriathi (2013) menerangkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2011) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan

sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang berupa imbalan yang diterima oleh karyawan dari perusahaan atas kontribusi dan jasa serta tenaga karyawan untuk perusahaan.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Handayaniingrum, Astuti & Prasetya (2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi perilaku dan sudut pandang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

3. Karakteristik Pekerjaan.

Menurut Wagey, Mandey & Adolfina (2018) karakteristik pekerjaan merupakan sifat yang melekat pada pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan dan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu gambaran pekerjaan bagi karyawan yang mampu mempengaruhi pandangan karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri. Hal tersebut akan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan terkait atas pekerjaan seperti apa yang mampu dicapai oleh karyawan tersebut.

Robbins (2017) menyatakan terdapat empat variabel yang berkaitan dengan kerja yang menentukan atau mendorong kepuasan kerja yaitu :

1. Kondisi Kerja yang Mendukung

Kondisi kerja secara langsung dari karyawan yang berhubungan langsung dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi individu tersebut dan kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Yang termasuk didalamnya berupa tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.

2. Kesesuaian Kepribadian Dengan Pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Individu-individu dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga individu tersebut juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi

3. Gaji atau Upah yang Pantas

Penghargaan atau bayaran yang sesuai yang diterima karyawan dengan apa yang sudah dikerjakannya. Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta dan tumbuh sebuah rasa kepuasan.

4. Pekerjaan yang Secara Mental Menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan karyawan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan karyawan dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2.2. Kepribadian

Dalam beberapa penelitian para peneliti mengukur kepribadian dan membagikannya dalam sebuah kelompok termasuk kepribadian yang baik dan kepribadian yang dapat menghalang seorang individu dalam pencapaian karir dan kehidupannya. Berikut akan dijelaskan definisi dan cara pengukuran kepribadian seorang individu.

2.2.1. Definisi Kepribadian

Kepribadian dalam bahasa Inggris disebut *personality*, kata *persona* atau *prospon* dalam bahasa Yunani Kuno yaitu diartikan sebagai “topeng” yang biasa dipakai artis dalam sebuah teater Kuntjojo (2009). Topeng tersebut merupakan tingkah laku individu yang diperlihatkan ke lingkungan sosial individu tersebut sehingga meninggalkan kesan unik tersendiri dalam individu tersebut yang ditangkap berbeda oleh lingkungan sosialnya Alwisol (2009).

Kepribadian manusia menurut Allport dalam Suryabrata & Sumadi (2012) adalah bagaimana cara suatu individu yang memiliki cara tersendiri yang unik atau khas dalam menyesuaikan dirinya dengan lingkungan yang ada disekitarnya.

Kepribadian merupakan pola sifat relatif lebih permanen atau sifat yang tidak dapat diubah dan karakteristik unik yang hanya terdapat dalam individu tertentu yang bersifat konsisten dalam perilaku individu seseorang Feist & Feist (2009).

Menurut Phases dalam Alwisol (2009) kepribadian adalah pola pikir yang khas dari seorang individu, perasaan individu, dan tingkah laku individu yang menjadi alat pembedaan satu individu dengan individu lainnya dan hal tersebut tidak dapat berubah dalam lintas waktu dan situasi.

Dari definisi-definisi yang telah diungkapkan, dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan gambaran psikologis reaksi, tingkah laku atau watak seorang individu yang sudah sejak kecil dan berkembang dewasa yang ada dalam diri individu tersebut terhadap lingkungan sosialnya saat ini.

2.2.2. Cara-Cara Mengukur Kepribadian

Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa kerangka kerja teoritis dan alat penilaian yang penting membantu untuk mengkategorikan dan mempelajari dimensi kepribadian. Kerangka kepribadian yang paling banyak digunakan dan paling dikenal adalah *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI) dan *Big Five Personality Model*. Keduanya menggambarkan kepribadian total seorang individu melalui eksplorasi aspek kepribadian. Kerangka kepribadian lainnya, seperti *The Dark*

Triad tidak membahas secara total tetapi hanya menjelaskan aspek kepribadian seorang individu dari sisi yang buruk.

1. *The Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI)

MBTI merupakan tes kepribadian yang menggunakan 100 pertanyaan yang menanyakan kepada orang-orang bagaimana perasaan dari individu itu sendiri atau bertindak dalam situasi tertentu Quenk (2009). Responden digolongkan sebagai berikut:

a. *Extraverted (E) versus Introverted (I).*

Extraverted merupakan individu yang ramah, suka bergaul, dan tegas.

Sedangkan *Introvert* adalah individu yang pendiam dan pemalu.

b. *Sensing (S) versus Intuitive (N).*

Kepribadian tipe *sensing* merupakan individu yang praktis dan lebih menyukai rutinitas dan ketertiban, dan individu tersebut fokus terhadap hal dengan rinci. *Intuitive* mengandalkan proses bawah sadar dan mengambil gambaran besarnya.

c. *Thinking (T) versus Feeling (F).*

Tipe pribadi *thinking* menggunakan alasan dan logika untuk mengatasi masalahnya. Tipe pribadi *feeling* mengandalkan nilai-nilai pribadi dalam diri individu tersebut dan emosi.

d. *Judging (J) versus Perceiving (P).*

Tipe *judging* merupakan individu yang menginginkan mengendalikan dan lebih menyukai memerintah dan struktur. Tipe *perceiving* merupakan individu yang fleksibel dan spontan.

2. *The Big Five Personality Model*

Terdapat dimensi lima besar (*big five*) yang menjadi sebuah penilaian kepribadian menurut Robbins & Judge (2015) yang mendasari semua yang lainnya dan mencakup hampir semua variasi signifikan dalam kepribadian manusia. *Big Five Inventory* (BFI) merupakan alat ukur kepribadian lima besar, terdapat 44 pertanyaan dan responden menjawab dengan menggunakan poin penilaian 1 = “sangat tidak setuju” sampai pada poin 5 = “sangat setuju”. Berikut dimensi lima besar (*big five*) antara lain sebagai berikut:

a. *Extraversion*

Menggambarkan individu memiliki *extraversion* yang tinggi akan lebih banyak berbicara, tegas dan memiliki tingkat sosialisasi yang tinggi. Individu ini cenderung merasakan ikatan emosional dengan organisasinya. Individu yang memiliki *extraversion* yang rendah cenderung lebih tidak peka terhadap lingkungan, penyendiri, pasif, pendiam, dan kurang mampu mengekspresikan emosinya Gumussoy (2016).

b. *Agreeableness*

Sifat individu yang memiliki trait tinggi ini adalah individu yang apresiatif, suka bekerjasama, pemaaf, simpatik, perhatian, baik dan percaya terhadap orang lain. Individu ini lebih memilih untuk memiliki hubungan dekat dengan rekan satu timnya Gumussoy (2016). Individu yang memiliki *agreeableness* yang rendah cenderung lebih tidak ramah, mudah curiga, pelit, selalu mengkritik orang, dan mudah terluka.

c. *Conscientiousness*

Skala individu yang tinggi dalam trait ini menggambarkan individu yang dapat dipercaya, bertanggung jawab untuk masalah etika, produktif, terencana, dapat diandalkan dan teliti Gumussoy (2016). Sementara individu yang memiliki *conscientiousness* yang rendah cenderung lebih tidak terorganisir, tidak terarah, malas, ceroboh, dan mudah menyerah terhadap tugas yang menurutnya sulit.

d. *Neuroticism*

Kurangnya kepercayaan dalam diri individu terhadap organisasi, ketidakstabilan emosional yang dimiliki, kecemasan sosial yang tinggi dan kecenderungan untuk menjadi cemas dan curiga Gumussoy (2016). Individu yang memiliki *neuroticism* yang tinggi ketika mendapati bahwa organisasi melanggar janji individu ini akan merasa dikecewakan, dan akan menurunkan pandangannya yang positif terhadap kepuasan akan berbagai hal dalam diri individu terhadap organisasi Raja, Johns & Bilgrami (2011) dalam Gumussoy (2016). Sedangkan individu yang memiliki *neuroticism* yang rendah akan cenderung memiliki emosional stabil dapat menangani stres dengan baik, yang dapat meningkatkan perasaan puas dengan baik karir dan pekerjaan.

e. *Openness to experience*

Kepribadian ini sering dianggap memiliki berbagai kepentingan, proses berpikir yang tidak biasa dan estetis reaktif. Individu yang mempunyai *openness to experience* yang tinggi cenderung ingin tahu tentang banyak

hal, mempunyai ide-ide baru. Individu ini menggunakan kreativitas dan inovasi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan Gumussoy (2016). Individu yang mempunyai *openness to experience* yang rendah lebih realistis dalam berpikir dan cenderung tidak ingin tau dalam berbagai hal.

3. *The Dark Triad*

Kepribadian *The Dark Triad* merupakan salah satu kepribadian yang masuk dalam pembagian sisi kepribadian yang buruk yang cenderung dapat menyebabkan individu gagal dalam karir dan kehidupan pribadinya Robbin & Judge (2017). *The Dark Triad* terdiri dari tiga kepribadian yaitu, sebagai berikut:

a. *Machiavellianism*

Machiavellianisme merupakan suatu kepribadian yang karakteristiknya adalah manipulasi, eksploitasi sesama, rendahnya moralitas, serta penipuan. Seorang individu yang memiliki kepribadian ini bisa berbohong tanpa beban moral. Dengan begitu, Machiavellianisme juga dapat tak memiliki moral ataupun perasaan sejenisnya kepada sesama.

b. *Narcissism*

Narsisisme merupakan seorang individu yang memiliki karakteristik utama narsisisme biasanya disertai dengan kurangnya empati serta tidak bisa menerima kritikan. Individu ini tidak akan ragu untuk memanipulasi orang lain demi kepentingan dirinya, dan merendahkan orang-orang yang tidak “satu level” dengan dirinya sendiri.

c. *Psychopathy*

Karakteristik utama dari kepribadian ini adalah perilaku antisosial, impulsif, egois, tidak berperasaan, dan tidak berpenyesalan. Individu yang memiliki psikopati tidak memiliki empati pada sesama dan seringkali terjerat kasus kriminal. Salah satu hal yang perlu diingat, jika seorang individu memiliki kualitas-kualitas tersebut, belum tentu dirinya seorang psikopat. Seorang psikopat adalah kriminal, sedangkan individu yang memiliki kualitas tersebut tidak bisa atau tidak dapat diprediksikan.

2.3. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Theresa & Vijayabanu (2014) menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan salah satu dimensi kepribadian yaitu *big five model* dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk memprediksikan kepuasan kerja pada suatu karyawan. Zulfikar (2015) menyatakan bahwa kepribadian menunjukkan pengaruh yang sangat tinggi terhadap kepuasan kerja. Dalam hasil penelitian Monica (2013) juga menunjukkan hal yang sama yaitu kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut peneliti Heller, Mount, & Judge dalam Pratama, Pali & Nurcahyo (2012) mengatakan bahwa faktor kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa meskipun kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat dengan kepribadian, banyak penelitian yang mengatakan bahwa kepribadian, jauh lebih berpengaruh dengan kepuasan kerja apabila diteliti secara langsung daripada menggunakan penjelasan teori.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Metodologi Penelitian	Hasil
1.	The Effect of Five-Factor Model of Personality Traits on Turnover Intention among Information Technology (IT) Professionals <u>Gumussoy, Cigdem Altin.</u> <u>Istanbul</u> Vol. 7, Iss. 2 2, Winter 2016: 7-28. AJIT-e; Academic Journal of Information Technology	Analisis validitas dan reliabilitas, analisis korelasi, confirmatory factor analysis (CFA), dan Structural equation modeling (SEM) Data kuisioner sebanyak 513 tanggapan dikumpulkan. Di antara tanggapan, 65 dari mereka termasuk jawaban yang tidak lengkap dan 18 responden tidak menjawab pertanyaan. Sampel akhir 430 tanggapan terkumpul untuk analisis.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karir dan kepuasan kerja keduanya memiliki efek langsung pada niat omset. Diantara faktor-faktor dipertimbangkan, kepuasan kerja yang ditemukan memiliki efek langsung dan tidak langsung terkuat pada niat omset.
2.	Pengaruh Kepribadian Berdasarkan The Big Five Personality Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Dimas Andhika Pratama, Marthen Pali, dan Firmanto Adi Nurcahyo, Vol. 1 No. 1, Desember 2012, Jurnal Gema Aktualita,	Uji regresi dan validitas 50 orang responden karyawan Hotel D'Season Surabaya	Semua hipotesis menunjukkan tidak adanya pengaruh dari variabel <i>extraversion</i>, <i>agreeableness</i>, <i>conscientiousness</i>, <i>neuroticism</i>, dan <i>openness to experience</i> terhadap kepuasan kerja.

3.	Big Five Personality on Job Satisfaction: Perspective of Sri Lankan Male and Female School Teachers Ranasinghe, V. R.1 & Hemantha Kottawatta, Vol-2, Issue-12, 2016, Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR)	229 guru sekolah (guru pria 45% dan guru wanita 55%) digunakan sebagai sampel penelitian. Kepuasan kerja diukur menggunakan kuesioner (bentuk pendek) dan Big Five Inventory yang digunakan untuk mengukur lima ciri kepribadian besar lima besar .	Hasil dari penelitian ini mengatakan bahwa ada hubungan yang sangat positif dan dampak yang kuat dari kepribadian pria serta guru sekolah wanita pada kepuasan kerja mereka.
4.	Managing Job Satisfaction: The Mediating Effect of Procedural Fairness Selin Metin Camgoz & Pinar Bayhan Karapinar, Vol. 2 No. 8, May 2011, International Journal of Business and Social Science	Uji confirmatory factor analysis (CFA), 44-item Big Five Inventory (BFI) developed, analisis regresi. Data survei dikumpulkan dari 218 karyawan yang bekerja di perusahaan asuransi.	Hasil studi ini berhipotesis bahwa sifat-sifat kepribadian seorang karyawan akan mempengaruhi persepsi keadilan mereka dan akibatnya, tingkat kepuasan kerja (JS) mereka. Hasilnya menunjukkan bahwa organisasi harus lebih fokus pada pengembangan keadilan karyawan yang merupakan hubungan mendasar antara kepribadian dan JS.
5.	Neuroticism as a Determinant of Job Satisfaction among Bank Employees Clifford Kendrick Hlatywayo, Tatenda Shaleen Mhlanga & Tawanda Zingwe, Vol 4 No.13 Nov 2013,	SAS 9.1, Pearson's Correlation Coefficient, ANOVA & Waller- Duncan K-ratio T-Test.	Studi ini mengeksplorasi hubungan antara neurotisme dan kepuasan kerja. Hasilnya menyatakan karyawan dengan tingkat <i>neurotisme</i> yang rendah mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan tingkat <i>neuroticism</i> dipengaruhi oleh variabel demografis (usia, ras, dan bank) ini tidak memiliki dampak signifikan

	Mediterranean Journal of Social Sciences		pada kepuasan kerja secara keseluruhan.
6.	Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction. Cheng-Liang Yang & Mark Hwang, Vol. 8 No. 1, 2014, Chinese Management Studies	414 kuesioner dibagikan dan 392 dikembalikan. Dengan menggunakan data yang dikumpulkan, model teoretis divalidasi secara empiris. Pemodelan persamaan struktural menggunakan LISREL 8.8 digunakan untuk menguji model kausal.	Kinerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan bilateral yang secara simultan berpengaruh. Semua sifat kepribadian Lima Besar secara signifikan mempengaruhi kinerja pekerjaan, dengan persetujuan menunjukkan efek terbesar, diikuti oleh <i>extraversion</i>. <i>Extraversion</i> adalah satu-satunya sifat kepribadian yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
7.	Relationship among big five personality traits, job performance & job satisfaction: a case of school teachers in sri lanka. Chandrasekara, W S, PhD, Vol. 11, No.2, May 2019, International Journal of Information, Business and Management	Studi sampel ini dilakukan dengan 150 guru sekolah negeri menggunakan kuesioner tertutup, metode wawancara tatap muka dilakukan dan data dianalisis menggunakan SPSS 20.0.	Kepuasan kerja dan kinerja menunjukkan hubungan timbal balik yang signifikan. Semua sifat kepribadian secara signifikan mempengaruhi kinerja, sedangkan <i>Agreeableness</i> menunjukkan efek terbesar. Dalam hal kepuasan kerja, <i>Agreeableness</i> adalah faktor yang paling berpengaruh, diikuti oleh <i>Extraversion</i>. Tiga faktor kepribadian lainnya tidak berpengaruh pada kepuasan kerja
8.	Mediating Role Of Socialization Towards Relationship Between Personality And Job Satisfaction.	Analisis regresi linear berganda -- Ordinary Least Squares (OLS) Kuisisioner diisi oleh 1500 manajer bank, namun,	Dari analisi studi ini ditemukan: (1) sosialisasi memiliki efek mediasi pada hubungan antara kepribadian dan kepuasan kerja.

	Muhammad Akram Naseem, Ying Wang, Huanping Zhang & Fizzah Malik, Volume 32, No. 5, Sep/Oct 2016, The Journal of Applied Business Research.	tanggapan 253 orang disaring karena tanggapan yang hilang serta tidak seriusnya. Jadi, ukuran sampel akhir menjadi 1247.	(2) Di antara lima faktor Personality, <i>Extraversion</i> , <i>Conscientiousness</i> , dan <i>Neuroticism</i> ditemukan menjadi prediktor signifikan untuk menentukan Kepuasan Kerja
9.	Replicating and Extending Past Personality/Job Satisfaction Meta-Analyses <u>Valentina Bruk-Lee</u> , <u>Haitham A. Khoury</u> , <u>Ashley E. Nixon</u> , <u>Angeline Goh & Paul E. Spector</u> , Vol. 22, 2009, Journal <u>Human Performance</u>	Meta-analisis merangkum hasil dari 187 studi yang melaporkan hubungan cross-sectional dan longitudinal antara kepuasan kerja dan kepribadian	Faktor Lima Besar Neurotisme terkait paling kuat dan negatif dengan kepuasan kerja (-.25), dengan faktor-faktor lain mulai dari 0,16 (<i>Conscientiousness</i>) hingga -.02 (<i>Openness to Experience</i>). Kepuasan kerja berhubungan positif dengan <i>locus of control</i> (LOC) internal, efektifitas positif, dan Tipe A (pencapaian prestasi). hubungan negatif dengan LOC eksternal, sifat marah, <i>Machiavellianism</i> , efektivitas negatif / kecemasan sifat, dan Tipe A (global dan ketidaksabaran / lekas marah). Kepuasan kerja memiliki korelasi negatif yang sangat lemah dengan narsisme yang tidak dapat dibedakan dari nol. Hubungan-hubungan ini serupa, meskipun ukuran efek umumnya tidak kuat, ketika diperiksa dalam konteks longitudinal. Kekhasan <i>Extraversion</i> dan efektivitas positif, serta ukuran global dan komposit dari kepuasan kerja.

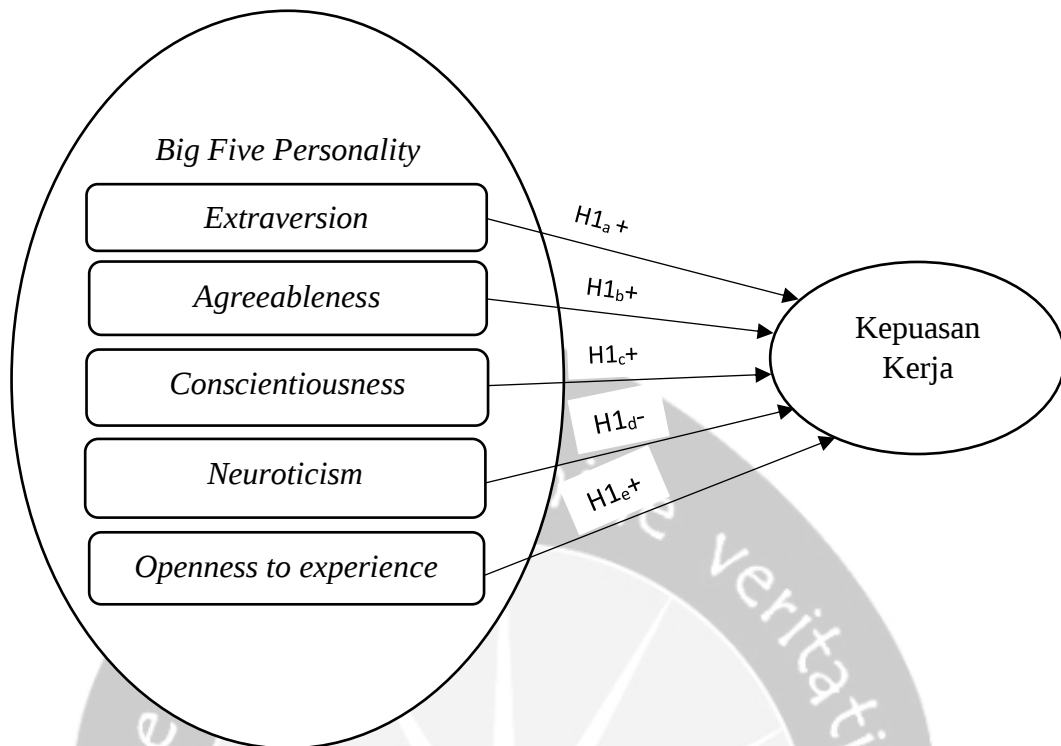
10.	Key personality traits and career satisfaction of customer service workers. John W. Lounsbury, Nancy Foster, Patrick C. Carmody, Ji Young Kim, Lucy W. Gibson & Adam W. Drost, <u>Vol. 22, Iss. 5,</u> (2012), Managing Service Quality.	multiple regression analysis, Pearson correlations. Data penelitian ini diambil dari data arsip yang berisi informasi tentang berbagai pekerjaan dan industri individu, termasuk 2.641 CSR dan 76.788 individu di pekerjaan lain.	Hasil studi menunjukkan <i>conscientiousness</i>, orientasi layanan pelanggan, <i>emotional stability</i>, <i>extraversion</i>, dan pemikir keras secara signifikan berhubungan positif dengan kepuasan karir.
11.	An Investigation Into The Relationship Between Certain Personality Traits And Job Satisfaction. A Case Of Selected Bank Employees In The Eastern Cape Province. Tatenda shaleen mhlanga, Des, 2012, Management And Commerce	Pearson correlation, Cronbach's Coefficient, Sampel terdiri dari 126 karyawan bank dari StandardBank, FNB dan ABSA. Mayoritas sampel adalah karyawan perempuan (n = 73 atau 58%) sedangkan karyawan laki-laki dalam sampel berjumlah (n = 53 atau 42%).	Penelitian saat ini menemukan bahwa karyawan yang tinggi dalam <i>Openness</i>, <i>conscientiousness</i>, dan <i>neurotisme</i> yang rendah cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepribadian yang <i>agreeableness</i> tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja, sedangkan karyawan dengan tingkat <i>extraversion</i> yang tinggi memiliki korelasi negatif yang signifikan dengan kepuasan kerja. Namun, dimensi kepribadian secara keseluruhan menjelaskan persentase yang relatif kecil dalam varian kepuasan kerja.
12.	Personality and organisational commitment: The mediating role of job	Data diambil dari 190 petugas polisi baru dalam survei longitudinal tiga gelombang dianalisis dengan pemodelan persamaan struktural (SEM).	kepuasan dengan praktik sumber daya manusia sepenuhnya memediasi hubungan antara <i>openness to experience</i> dan komitmen normatif; kepuasan dengan

	satisfaction during socialisation <u>Paola Spagnoli &</u> <u>António Caetano</u> , June 2012, <u>Career</u> <u>Development</u> <u>International</u> .		karya itu sendiri sepenuhnya memediasi hubungan antara <i>conscientiousness</i> dan komitmen normatif sedangkan sebagian memediasi hubungan antara ekstroversi dan komitmen afektif.
--	---	--	--

2.4. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini adalah jenis penelitian replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cigdem Altin Gumussoy (2016). Dalam penelitiannya Gumussoy (2016) menguji pengaruh dimensi-dimensi kepribadian (*big five*) terhadap niat berpindah antara para teknologi informasi profesional dengan melalui beberapa variabel mediator dengan salah satu variabelnya yaitu kepuasan kerja. Dalam penelitiannya pengambilan obyek penelitian sebanyak 430 orang sampel/responden dari para karyawan teknologi informasi (IT) profesional.

Model hubungan antara dimensi-dimensi kepribadian (*big five*) dengan kepuasan kerja digambarkan kedalam kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Penelitian

Sumber: diadaptasi dari Gumussoy (2016)

2.5. Hipotesis Penelitian

Penelitian ini dilakukan berdasarkan model (Gambar 2.1) yang menghubungkan antara dimensi-dimensi kepribadian (*big five*) dengan kepuasan kerja. Berikut ini, variabel-variabel dalam model penelitian yang akan dibahas serta diikuti dengan pengembangan hipotesis.

2.5.1. Pengaruh Dimensi *Extraversion* Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut penelitian dari Naseem, Wang, Zang & Malik (2016) bahwa sifat *extraversion* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Gumussoy (2016) juga menyatakan kepribadian *extraversion* berpengaruh positif terhadap kepuasan

kerja. Sedangkan menurut hasil penelitian Pratama, Pali & Nurcahyo (2012) bahwa aspek kepribadian *extraversion* tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Spagnoli & Caetano (2012) berpendapat bahwa individu dengan sifat *extraversion* lebih terlihat fokus terhadap orientasi diri pada pencapaian, dan memiliki rasa aktualisasi diri yang kuat di tempat kerja. Individu ini pandai bersosialisasi dan cenderung memiliki banyak relasi. Selain itu, individu ini juga mengabdikan dirinya untuk pekerjaan, dan bersedia menghabiskan lebih banyak waktu untuk terlibat dalam interaksi sosialnya sehingga dapat memberikan individu ini peluang lebih besar untuk mendapatkan promosi dalam pekerjaan. Hal tersebut akan memberikan rasa kepuasan kerja dalam diri individu ini akan muncul dan akan terus meningkat. Berdasarkan Berdasarkan teori dan uraian diatas, maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H1a : Dimensi kepribadian *extraversion* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2.5.2. Pengaruh Dimensi *Agreeableness* Terhadap Kepuasan Kerja

Dari sebuah penelitian oleh Chandrasekara (2019) mengatakan *agreeableness* paling berpengaruh terkuat terhadap kepuasan kerja dari dimensi kepribadian lainnya. Penelitian oleh Gumussoy (2016) juga menyatakan kepribadian *agreeableness* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Yang & Hwang (2014) menyatakan bahwa individu dengan *agreeableness* yang tinggi akan lebih mudah bergabung dengan kelompok-kelompok rekan kerja dalam lingkungan sosial maupun pekerjaan dan dengan mudah mengembangkan relasi dengan orang-orang disekitarnya sehingga, individu

ini cenderung mendapat dukungan yang lebih ditempat kerja. Hal tersebut dapat mengurangi tekanan saat individu mengalami kendala terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan teori dan uraian diatas, maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H1b : Dimensi kepribadian *agreeableness* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2.5.3. Pengaruh Dimensi *Conscientiousness* Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian Bruk-Lee, Khoury, Nixon, Goh, & Spector (2009) dan Gumussoy (2016) mengatakan kepribadian *conscientiousness* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Ranasinghe & Kottawatta (2016) menyebutkan kepribadian *openness to experience* berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja.

Lounsbury, Foster, Carmody, Kim, Gibson, & Dorost (2012) mendefinisikan *conscientiousness* sebagai sifat individu yang berkaitan dengan pribadi yang bisa diandalkan, memiliki pilihan yang selalu konsisten, jujur, dan lebih cenderung untuk mematuhi aturan-aturan yang ada, serta menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan. Individu ini memiliki hati yang lembut, mempunyai perencanaan yang cermat, pengorganisasian yang efektif dan manajemen waktu yang baik yang dapat mengarah pada pencapaian yang tinggi dalam kehidupan berkariernya. Sehingga dinyatakan bahwa kepribadian *conscientiousness* berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Berdasarkan Berdasarkan teori dan uraian diatas, maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H1c : Dimensi kepribadian *conscientiousness* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2.5.4. Pengaruh Dimensi *Neuroticism* Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian Hlatywayo, Mhlanga & Zingwe (2013) menyatakan bahwa individu karyawan yang *neuroticism*nya rendah memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian Gumussoy (2016) mengatakan kepribadian *neuroticism* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Menurut penelitian Camgoz dan Karapinar (2011) Karyawan dengan skor *neuroticism* tinggi cenderung selalu kurang puas dengan jumlah pekerjaan yang telah diberikan atasan, kurang puas dengan rekan kerja yang berada disekitarnya dan gaji yang tidak pernah dianggap cukup. Individu ini juga termasuk individu yang selalu berpikir terlalu berlebihan dengan hal-hal kecil yang mengakibatkan individu ini selalu tidak puas dengan cara kerja atasannya, dan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan Berdasarkan teori dan uraian diatas, maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H1d : Dimensi kepribadian *neuroticism* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

2.5.5. Pengaruh Dimensi *Openness To Experience* Terhadap Kepuasan Kerja

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Gumussoy (2016) menyebutkan bahwa sifat *openness to experience* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Mhlanga (2012) juga menyatakan bahwa sifat *openness to experience* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, karena karyawan yang memiliki sifat *openness to experience* yang tinggi, cenderung lebih puas dengan pekerjaan itu sendiri.

Berbeda dengan penelitian Pratama, Pali & Nurcahyo (2012) yang mengatakan bahwa dimensi *openness to experience* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut terjadi karena adanya faktor budaya orang Indonesia, yang mempunyai kecenderungan lebih tertutup dalam segala hal dan lebih memilih untuk menyimpannya dalam diri individu itu sendiri. Berdasarkan Berdasarkan teori dan uraian diatas, maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H1e : Dimensi kepribadian *openness to experience* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja