

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Big Five Traits*

Karakter kepribadian *big five* merupakan lima faktor kepribadian yang sering digunakan untuk menggambarkan lima kepribadian utama seseorang. Selama beberapa tahun terakhir, sejumlah besar penelitian mendukung bahwa lima dimensi dasar ini saling mendasari dan mencakup sebagian besar variasi yang signifikan dalam kepribadian manusia (Robbins & Judge, 2008). Kelima sifat tersebut adalah *openness to experience* (keterbukaan terhadap pengalaman hidup), *conscientiousness* (sifat berhati-hati), *extraversion* (keterbukaan terhadap orang lain), *agreeableness* (keterbukaan terhadap kesepakatan), dan *neuroticism* (keterbukaan terhadap tekanan-tekanan).

2.1.1. *Openness to experience* (keterbukaan terhadap pengalaman hidup)

Menurut Robbins dan Judge (2008), dimensi *openness to experience* merupakan dimensi yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu, dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya, individu yang tidak terbuka cenderung memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada.

Individu dengan tingkat keterbukaan terhadap hal-hal baru yang tinggi cenderung lebih kreatif dalam ilmu pengetahuan dan seni, kurang religius, dan kemungkinan besar lebih liberal dibandingkan individu dengan tingkat keterbukaan terhadap hal-hal baru yang rendah. Individu ini dapat mengatasi perubahan organisasional dengan lebih baik dan lebih dapat menyesuaikan diri dalam konteks-konteks yang dinamis.

Khasali (2007) berpendapat Tuhan memberikan 4 fungsi pada otak manusia, yaitu mengambil, menyimpan (inerekam), memproses, dan mengeluarkan. Menurutnya, tak cukup jika otak itu hanya dipakai untuk mengambil dan menyimpan saja. Penting bagi manusia untuk tetap menjalankan 4 fungsi otak yang sudah diberikan Tuhan tersebut. Jika setiap manusia hanya menggunakan fungsi mengambil dan menyimpan, maka manusia tersebut cenderung mengurung diri terhadap pikiran-pikirannya dan akan terperangkap di sana selamanya.

Khasali (2007) menjelaskan terdapat beberapa ciri orang yang memiliki cara berpikir yang terbuka. Ciri-ciri tersebut adalah imajinatif dan kreatif, lebih menyukai keberagaman (*variety*) dan hal-hal baru (*novelty*), banyak pilihan dan minat, mengutamakan hal-hal baru yang original, sangat menghargai emosi, dan cenderung fleksibel.

2.1.2. *Conscientiousness* (sifat berhati-hati)

Menurut Robbins dan Judge (2008), dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan. Individu yang sangat berhati-hati adalah individu yang

bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, dan gigih. Sebaliknya, individu dengan sifat berhati-hati yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak bisa diandalkan. Khasali (2007) berpendapat orang dengan sifat *conscientiousness* ini cenderung terpolat dan metodologis, terorganisir dan tertata, menghargai ketepatan waktu, dapat diandalkan, memiliki disiplin diri, memiliki dorongan yang kuat, persistensi, dan bergerak otomatis (*self motivated*).

Robbins dan Judge (2008) menyatakan karyawan dengan sikap berhati-hati yang tinggi cenderung memiliki pengetahuan kerja yang cukup tinggi karena individu dengan tipe berhati-hati ini mengerahkan upaya yang cukup besar dalam pekerjaannya. Pengetahuan kerja yang lebih tinggi berpengaruh terhadap peningkatan prestasi karyawan sehingga karyawan yang menguasai pekerjaannya dapat lebih mudah mencapai prestasi kerja.

Individu dengan sifat *conscientiousness* ini cenderung berumur panjang karena memiliki pola hidup yang baik (pola makan yang sehat dan olah raga dengan teratur) dan menghindari tindakan-tindakan yang berisiko (merokok, konsumsi narkoba, dan mengemudi ugal-ugalan). Namun, karena individu jenis ini begitu terstruktur dan teratur, individu ini tidak mudah beradaptasi ke perubahan-perubahan yang ada di sekitarnya dan cenderung resisten terhadap perubahan tersebut.

. Individu dengan karakteristik *conscientiousness* ini biasanya berorientasi pada prestasi kerja. Individu ini mengalami kesulitan pada saat belajar keterampilan-keterampilan yang rumit di tahap awal karena fokus utamanya adalah bekerja daripada belajar dengan baik. Individu dengan sifat berhati-hati biasanya tidak begitu kreatif, apalagi memiliki jiwa artistik.

2.1.3. *Extraversion* (keterbukaan terhadap orang lain)

Menurut Robbins dan Judge (2008), dimensi *extraversion* mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat *extraversion* ini cenderung suka hidup berkelompok, tegas, dan mudah bersosialisasi. Sebaliknya, individu yang memiliki sifat introver cenderung suka menyendiri, penakut, dan pendiam.

Khasali (2007) berpendapat orang dengan sifat *extraversion* ini cenderung senang berkawan dan bekerja dalam kelompok, lugas, tertantang dengan emosi-emosi positif, berenergi, mendominasi pembicaraan, percaya kepada orang lain, memiliki kepercayaan diri yang tinggi, serta penuh dengan keberanian.

Robbins dan Judge (2008) berpendapat individu yang ekstrover cenderung lebih bahagia dalam pekerjaan dan kehidupannya secara keseluruhan dibandingkan dengan individu yang introver. Individu dengan tipe ini biasanya memiliki lebih banyak teman dan menghabiskan lebih

banyak waktu untuk bersosialisasi dibandingkan dengan individu yang introver. Namun di sisi lain, individu ini juga terlihat lebih impulsif, seperti dibuktikan dengan kenyataan individu yang ekstrover memiliki lebih besar kemungkinan untuk tidak hadir kerja dan terlibat dalam tindakan berisiko seperti seks bebas, mabuk-mabukan, dan perilaku impulsif lainnya.

2.1.4. *Agreeableness* (keterbukaan terhadap kesepakatan)

Menurut Robbins dan Judge (2008), dimensi *agreeableness* ini merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerja sama, hangat, dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah bersepakat cenderung bersikap dingin, tidak ramah, dan suka menentang.

Ketika individu memilih anggota tim organisasional, teman, atau pasangan yang romantis, individu terbuka terhadap kesepakatan yang biasanya merupakan pilihan pertamanya. Anak-anak yang mudah bersepakat bersikap lebih baik di sekolah dan ketika dewasa memiliki kemungkinan lebih kecil untuk terlibat dalam narkoba atau mabuk-mabukan.

Khasali (2007) berpendapat orang dengan sifat *agreeableness* ini cenderung mudah mempercayai orang lain, sederhana, ingin melimpahkan

wewenang, kooperatif, altruistik, suka memberi, bersahabat, menerima, dan sering mengorbankan diri sendiri.

2.1.5. *Neuroticism* (keterbukaan terhadap tekanan-tekanan)

Menurut Robbins dan Judge (2008), dimensi *neuroticism* ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stres. Dimensi *neuroticism* ini sering dihubungkan dengan kebalikannya, yaitu *emotional stability*. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri, dan memiliki pendirian yang teguh. Sebaliknya, individu dengan tingkat *neuroticism* yang tinggi cenderung mudah gugup, khawatir, depresi, dan tidak memiliki pendirian yang teguh.

Individu yang terbuka dengan tekanan biasanya lebih bahagia dibandingkan dengan individu yang tidak. Keterbukaan terhadap tekanan memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan kenyamanan hidup, kepuasan kerja, dan tingkat stres yang rendah. Ketika individu dengan tipe ini memiliki suasana hati yang tidak baik, mereka cenderung membuat keputusan dengan lebih cepat dan lebih baik dibandingkan dengan individu yang tidak terbuka terhadap tekanan dan sedang berada dalam suasana hati yang buruk.

Khasali (2007) berpendapat orang dengan sifat *neuroticism* yang rendah cenderung kalem, tidak kenal takut, tidak emosional, terkendali, mampu mengendalikan diri, resisten terhadap godaan-godaan, dan tidak mudah cemas. Menurutnya, orang yang sudah terbiasa mengalami tekanan

mungkin tidak terlalu sensitif. Tetapi bagi orang yang tidak biasa, tekanan-tekanan dapat sangat mengganggu keseimbangan emosi seseorang.

Pada akhirnya, emosi yang labil dapat mengacaukan proses pengambilan keputusan, kejernihan berpikir, penyelesaian berpikir, dan hubungan-hubungan individu dengan orang lain. Orang yang cemas akan mengambil langkah-langkah yang salah yang kemudian akan berakibat buruk untuk dirinya sendiri dan untuk perusahaan.

Tabel 2.1.
Karakteristik Skor Tinggi Rendahnya Skala Kepribadian

Skala Kepribadian	Karakteristik Skor Tinggi	Karakteristik Skor Rendah
<i>Extraversion</i> Mengukur kuantitas dan intensitas dari interaksi interpersonal, tingkatan aktivitas, kebutuhan akan dorongan, kapasitas, dan kesenangan	Mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial, aktif, banyak bicara, optimis, <i>fun, loving, affectionable</i>	Tidak ramah, suka menyendiri, sinis, kasar, dan curiga
<i>Agreeableness</i> Mengukur kualitas dari apa yang dilakukan dengan orang lain dan apa yang dilakukan terhadap orang lain.	Lembut hati, dapat dipercaya, suka menolong, pemaaf, penurut	Kasar, curiga, tidak kooperatif, pendendam, pemaarah.
<i>Conscientiousness</i> Mendeskripsikan perilaku yang diarahkan pada tugas, tujuan, dan kontrol dorongan secara sosial.	Teratur, pekerja keras, dapat diandalkan, disiplin, tepat waktu, rapi, hati-hati.	Tanpa tujuan, tidak dapat diandalkan, malas, sembrono, lalai, mudah menyerah
<i>Neuroticism</i> Menggambarkan stabilitas emosional dengan cakupan-cakupan perasaan negatif yang kuat termasuk kecemasan, kesedihan, gugup.	Cemas, gugup, emosional, merasa tidak aman, mudah panik	Tenang, santai, merasa aman, puas terhadap dirinya, tidak emosional, tabah
<i>Openness to experience</i> Gambaran keluasan, kedalaman, dan kompleksitas mental individu dan pengalamannya.	Rasa ingin tahu tinggi, minat luas, kreatif, original, imajinatif, <i>open minded.</i>	Konvensional, sederhana, minat sempit, dan tingkat analisis rendah.

Sumber : Costa dan McCrae (1997)

2.2. Kepuasan Kerja

Setiawan dan Ghozali (2006) menyatakan kepuasan kerja sebagai kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Menurut Sinambela (2016), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Apa yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi bagaimana cara karyawan tersebut bertindak. Jika karyawan merasa baik dan senang, maka karyawan tersebut akan bertindak baik juga kepada sesama karyawan dan konsumen. Sebaliknya, jika suasana hati karyawan sedang tidak baik, hal itu dapat mempengaruhi komunikasinya dengan karyawan lain dan juga konsumen, maka dari itu, kepuasan kerja karyawan dirasa menjadi sesuatu yang penting dan perlu menjadi perhatian perusahaan.

Perusahaan harus mencari cara untuk meningkatkan kepuasan karyawannya. Standar kepuasan seseorang tentunya berbeda dengan standar kepuasan orang lain, begitu juga dengan faktor yang mendukung kepuasan tersebut akan berbeda pada setiap individu. Penilaian karyawan

tentang seberapa puas atau tidak puas karyawan tersebut dengan pekerjaan merupakan penyajian yang rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang ada, seperti pekerjaan itu sendiri, interaksi dengan rekan kerja dan atasan, peraturan dan kebijaksanaan organisasional, standar-standar kinerja, serta kondisi kerja yang ada (Robbins dan Judge, 2008).

Menurut Priyono (2007), terdapat 7 hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu. Ketujuh hal tersebut adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinannya, serta sifat pekerjaan (monoton atau tidak).

Kepuasan kerja akan tercapai apabila karyawan merasa puas baik kepuasan secara internal maupun eksternal. Karyawan yang merasa puas akan dirinya sendiri biasanya akan mendapatkan kepuasan eksternal dengan lebih mudah. Hal ini berarti menjadi penting bagi individu untuk lebih memahami dan lebih menghargai dirinya sendiri sehingga individu dapat mencapai kepuasan internal dengan lebih mudah.

Menurut Robbins dan Judge (2008), terdapat 2 pendekatan yang paling luas digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Metode pertama adalah metode penilaian tunggal, yang secara umum meminta individu untuk merespon satu pertanyaan dan responden menjawab dengan memilih angka 1 yang berarti sangat tidak puas sampai dengan angka 5 yang berarti

sangat puas. Metode lainnya adalah metode aspek pekerjaan yang lebih rumit dan mengidentifikasi elemen-elemen penting dalam suatu pekerjaan. Karyawan nantinya akan memberikan respon terhadap elemen-elemen tersebut. Faktor-faktor khusus yang akan dimasukkan adalah sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan kerja. Faktor-faktor ini dinilai berdasarkan skala standar dan kemudian dijumlahkan untuk mendapatkan nilai kepuasan kerja secara keseluruhan.

2.3. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2.
Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil
Said, et al. (2015)	<i>The Relationship between Personality dan Job Satisfaction amog Employees in Libyan Oil and Gas Company.</i>	Individu dengan tingkat <i>extraversion</i> <i>openness</i> <i>to experience</i> , <i>conscientiousness</i> , <i>agreeableness</i> dan <i>neuroticism</i> yang tinggi memiliki tingkat kepuasan yang tinggi.
Muhammad Ijaz & Azhar Khan (2015)	<i>The Relationship of Big Five Personality Traits with Job Satisfaction Among Banking Employees (A Case Study of Askari Bank in District Peshawar).</i>	Individu dengan tingkat <i>extraversion</i> dan <i>openness</i> <i>to experience</i> yang tinggi memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Individu dengan tingkat <i>neuroticism</i> yang tinggi memiliki dampak negatif pada kepuasan kerja. Tingkat <i>agreeableness</i> dan <i>conscientiousness</i> tidak memiliki dampak terhadap kepuasan kerja.
M. Zeki Tesdimir Ablai-Khan, Muhammad Zaheer Asghar, & Sana Saeed (2004)	<i>Study Of The Relationship Of Personality Traits And Job Satisfaction Among Professional Sales Representatives In The Pharmaceutical Industry In Turkey.</i>	Individu dengan tingkat <i>extraversion</i> , <i>openness</i> <i>to experience</i> , <i>agreeableness</i> , dan <i>conscientiousness</i> yang tinggi memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Individu dengan tingkat <i>neuroticism</i> yang tinggi memiliki dampak negatif pada kepuasan kerja
Timothy A. Judge & Daniel Heller and Michael K. Mount (2002)	<i>Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis.</i>	<i>Neuroticism</i> , <i>extraversion</i> , dan <i>conscientiousness</i> memiliki hubungan yang sedang dengan kepuasan kerja. <i>Agreeableness</i> dan <i>openness</i> <i>to experience</i> memiliki hubungan yang lemah dengan kepuasan kerja.

2.4. Kerangka Penelitian

Kepribadian yang dimiliki oleh seseorang dapat menunjukkan cara berpikir dan perilaku seseorang. Sebagai contoh, perbedaan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu dapat mempengaruhi cara pandang individu terhadap kepuasan kerja. Untuk beberapa orang, kepuasan kerja dapat dicapai dengan mudah, namun untuk sebagian lain, kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sulit untuk dicapai.

Individu dengan tingkat *openness to experience* yang tinggi berarti individu tersebut cenderung kreatif, sangat terbuka, memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni (Robbins dan Judge, 2008). Individu dengan tipe ini cenderung lebih mudah menerima dan mudah beradaptasi terhadap perubahan yang ada di perusahaan. Karyawan dengan tipe ini tidak mudah untuk menganggap sesuatu sebagai masalah karena individu ini menganggap segala hal sebagai pembelajaran sehingga akan lebih mudah bagi individu dengan tipe ini untuk mencapai kepuasan kerja.

Individu dengan tingkat *conscientiousness* yang tinggi merupakan individu yang berhati-hati, bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, dan gigih (Robbins dan Judge, 2008). Individu dengan tipe *conscientiousness* ini mudah menemukan kepuasan dalam bekerja jika individu tersebut dapat menguasai pekerjaan dan tugasnya. Jika pekerjaan individu ini dilakukan dengan baik dan sesuai dengan apa yang

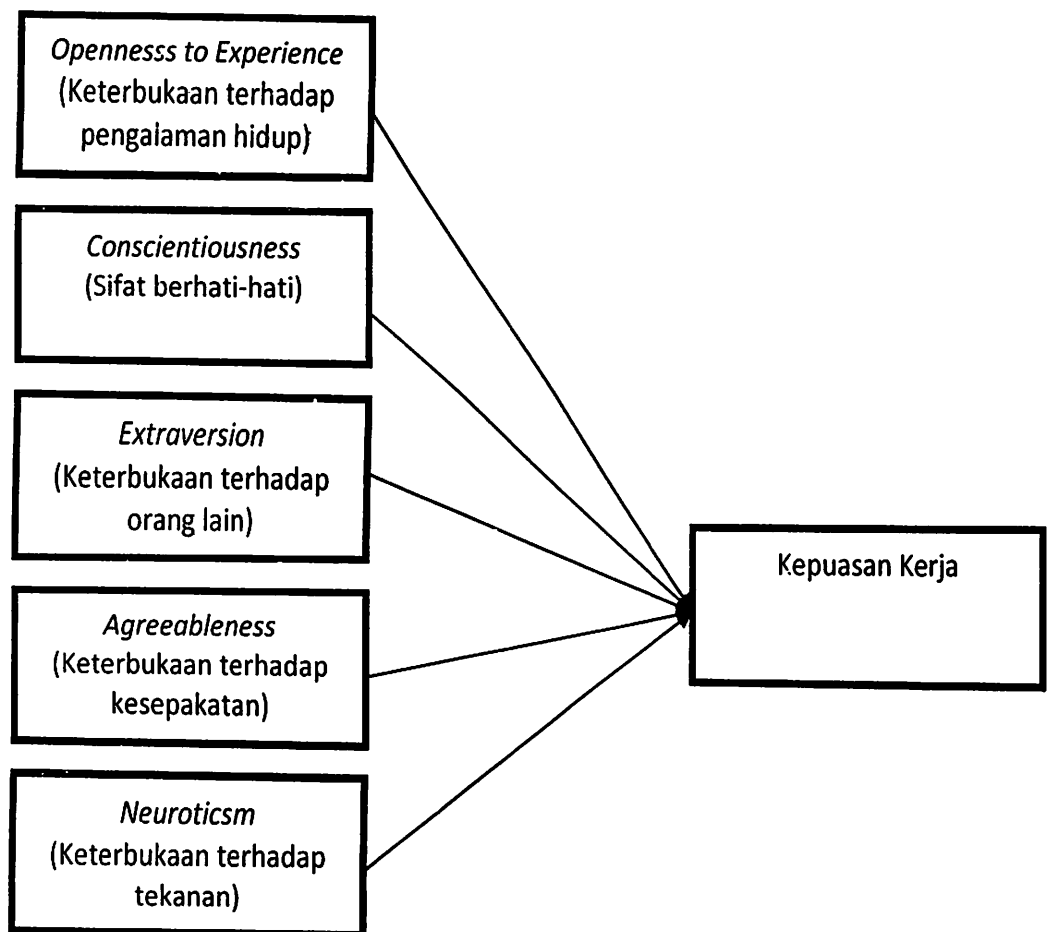
diinginkan, maka kepuasan kerja akan tercapai. Karyawan dengan tipe *conscientiousness* ini adalah karyawan yang gigih dan mau berusaha untuk mencapai kesempurnaan sehingga dapat memudahkan individu untuk mencapai kepuasan kerja.

Individu dengan tingkat *extraversion* yang tinggi merupakan individu yang cenderung hidup dalam kelompok, tegas, dan mudah bersosialisasi (Robbins dan Judge, 2008), Khasali (2007) menyatakan individu dengan tipe ini cenderung lebih berenergi, mendominasi pembicaraan, pemberani, dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi. Individu dengan tipe ini selalu memancarkan emosi-emosi positif sehingga menimbulkan cara berpikir yang cenderung positif, sehingga tidak sulit bagi individu dengan tipe ini untuk mencapai kepuasan kerja.

Individu dengan tingkat *agreeableness* yang tinggi berarti individu mudah mencapai kesepakatan, senang bekerja sama, hangat, dan penuh kepercayaan (Robbins dan Judge, 2008). Khasali (2007) berpendapat individu ini cenderung mudah percaya, sederhana, dan bersahabat. Individu dengan tipe ini tidak terlalu senang dengan perdebatan dan lebih mudah menerima keputusan bersama. Sifat *agreeableness* membuat individu ini lebih mudah mencapai kepuasan akan dirinya dan juga akan lingkungannya.

Individu dengan tingkat *neuroticism* yang tinggi berarti individu memiliki kecenderungan mudah gugup, khawatir, depresi, dan tidak

memiliki pendirian yang teguh (Robbins dan Judge, 2008). Emosi yang labil dapat mengacaukan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan, kejernihan berpikir, dan juga dalam menjalin hubungan dengan individu di sekitarnya. Individu dengan tingkat *neuroticism* yang tinggi akan lebih sulit mencapai kepuasan dalam bekerja karena individu tersebut selalu dalam suasana hati yang buruk dan mudah merasakan depresi terhadap hal-hal kecil.



Sumber : Ijaz dan Khan (2015)

Gambar 2.1.
Kerangka Penelitian

2.5. Hipotesis

Said et.al. (2015) menyatakan sifat *openness to experience* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ijaz dan Khan (2015) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu sifat *openness to experience* mempengaruhi kepuasan kerja. Individu dengan sifat *openness to experience* yang tinggi cenderung lebih mudah untuk mencapai kepuasan kerja karena sifat dari pribadi ini yang terbuka terhadap hal-hal baru di sekitarnya.

Khasali (2007) menyatakan individu dengan tipe *openness to experience* ini cenderung lebih kreatif dan imajinatif, menyukai keberagaman dan hal-hal baru, memiliki banyak pilihan dan minat, dan cenderung fleksibel. Sifat-sifat inilah yang nantinya akan membantu individu untuk mencapai kepuasan kerja dengan lebih cepat. Sifat fleksibel yang dimiliki oleh individu ini dapat membuat individu bisa menerima segala perubahan dan konflik yang ada di sekitarnya dengan lebih baik. Individu dengan tipe *openness to experience* ini tidak menganggap konflik/pertentangan sebagai suatu masalah dan bisa lebih mudah beradaptasi jika terdapat perubahan dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan *openness to experience* (keterbukaan terhadap pengalaman) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Adanya sifat *openness to experience* yang tinggi dapat membantu karyawan mencapai kepuasan kerja, namun sebaliknya,

rendahnya sifat *openness to experience* akan membuat karyawan tidak mudah mencapai kepuasan dalam kerjanya.

H1: *Openness to experience* (keterbukaan terhadap pengalaman) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Judge & Mount (2002) menyatakan kepribadian karyawan sangat diperlukan untuk mendapat informasi mengenai kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hyo Jung (2016) telah menghasilkan kesimpulan sifat *conscientiousness* membawa dampak pada komitmen karyawan yang nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Khasali (2007) berpendapat bahwa orang dengan sifat *conscientiousness* ini cenderung terpolat dan metodologis, terorganisir dan tertata, menghargai ketepatan waktu, dapat diandalkan, memiliki disiplin diri, memiliki dorongan yang kuat, persistensi, dan bergerak otomatis (*self motivated*). Individu dengan tipe *conscientiousness* cenderung lebih mudah untuk mencapai kepuasan kerja karena sifat pribadi dari individu ini sendiri yang dapat mendukung pencapaian kepuasan kerja. Sifat disiplin, tepat waktu, dan ambisius dapat membantu individu dengan tipe *conscientiousness* ini untuk menjalankan tugasnya dengan baik sehingga dapat mencapai kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, *conscientiousness* (sifat berhati-hati) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Karyawan dengan tingkat *conscientiousness* yang tinggi akan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi

juga. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat *conscientiousness* yang rendah akan memiliki tingkat kepuasan yang rendah.

H2 : *Conscientiousness* (sifat berhati-hati) berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Menurut Judge et.al. (2002), *extraversion* adalah kunci dari “*happy personality*” dimana individu dengan tingkat *extraversion* yang tinggi akan lebih bahagia dengan hidupnya yang kemudian akan mendorong munculnya kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukannya juga menunjukkan hubungan positif antara sifat *extraversion* dengan kepuasan kerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Therasa dan Vijayabanu (2015) dan juga Ijaz dan Khan (2015) menghasilkan fakta yang sama, yaitu sifat *extraversion* dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Robbins dan Judge (2008) berpendapat dibandingkan dengan individu yang introver, individu yang ekstrover cenderung lebih bahagia, dalam pekerjaan dan kehidupannya secara keseluruhan. Individu dengan tipe ekstrover cenderung lebih mudah untuk mencapai kepuasan kerja karena sifat positif dari individu ini.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan sifat *extraversion* dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan dengan tingkat *extraversion* yang tinggi akan lebih mudah puas dengan

pekerjaannya, sebaliknya karyawan dengan tingkat *extraversion* yang rendah akan tidak mudah puas dengan pekerjaannya.

H3 : *Extraversion* (keterbukaan terhadap orang lain) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Said et.al. (2015), sifat *agreeableness* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan sifat *agreeableness* yang tinggi akan mendorong karyawan untuk mencapai kepuasan kerja dengan lebih mudah.

Costa dan McCrae (1997) berpendapat sifat *agreeableness* berhubungan dengan kebahagiaan karena individu dengan tipe ini memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tingkat hubungan antarpersonal yang tinggi yang kemudian merujuk pada tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi. Individu dengan tingkat *agreeableness* ini cenderung lebih mudah untuk mencapai kepuasan kerja karena sifat dari individu *agreeableness* ini yang lebih mudah menerima dan menghindari adanya konflik.

Berdasarkan uraian di atas, sifat *agreeableness* dalam diri karyawan akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Karyawan dengan sifat *agreeableness* yang tinggi akan mendapatkan kepuasan kerja dengan lebih mudah jika dibandingkan dengan karyawan dengan sifat *agreeableness* yang rendah.

H4 : *Agreeableness* (keterbukaan terhadap kesepakatan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Tesdimir et.al. (2004) menunjukkan *neuroticism* akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Walaupun berpengaruh, namun pengaruhnya akan bersifat negatif atau berkebalikan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Therasa dan Vijayabanu (2014) juga mengungkapkan hal yang sama yaitu sifat *neuroticism* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Karyawan dengan tingkat keterbukaan terhadap emosi yang rendah memiliki emosi yang labil yang dapat mengacaukan proses pengambilan keputusan, kejernihan berpikir, penyelesaian berpikir, dan hubungan-hubungan individu dengan orang lain. Orang yang cemas akan mengambil langkah-langkah yang salah karena orang tersebut tidak dapat berpikir dengan jernih. Hal ini akan berakibat pada kinerja yang tidak baik dan kesalahan dalam pengambilan keputusan yang kemudian akan menimbulkan masalah dalam bekerja. Dengan masalah tersebut, karyawan cenderung akan lebih merasa tidak puas dengan pekerjaannya karena merasa tidak bisa melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan sifat *neuroticism* tidak berpengaruh positif kepada kepuasan kerja, namun memberikan pengaruh yang negatif. Hal itu berarti karyawan dengan sifat *neuroticism* yang tinggi akan lebih sulit mencapai kepuasan kerja. Sebaliknya,

karyawan dengan sifat *neuroticism* yang rendah akan mudah dalam mencapai kepuasan kerja.

H5 : *Neuroticism* (keterbukaan terhadap tekanan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.