



**PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Di PT. RUMPUN SARI MEDINI KENDAL)

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Akademik Program Sarjana Ekonomi

Oleh :

Indah Ayu Sartika

NPM : 18510050

Dosen Pembimbing :

Dr. Sri Rahayu, S.E, M.Si

NIDN : 0606056901

Nurmiyati, S.E, M.M

NIDN : 0603037301

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE
SUDIRMAN GUPPI (UNDARIS)**

2023

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY*
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Di PT. RUMPUN SARI MEDINI KENDAL)**

Oleh :

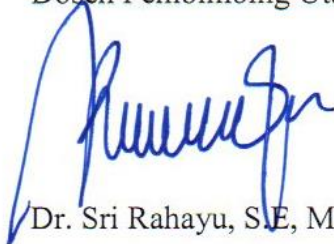
Indah Ayu Sartika

NPM: 18510050

Bahwa skripsi ini layak di ujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal

09 Juli 2023

Dosen Pembimbing Utama



Dr. Sri Rahayu, S.E, M.Si

NIDN : 0606056901

Dosen Pembimbing Pendamping

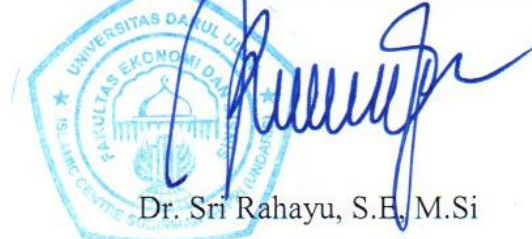


Nurmiyati, S.E, M.M

NIDN : 0603037301

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu, S.E, M.Si

NIDN : 0606056901

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY*
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Di PT. RUMPUN SARI MEDINI KENDAL)**

Oleh :

Indah Ayu Sartika

NPM: 18510050

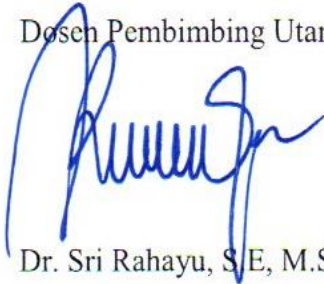
Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal.....**03 Agustus 2023**

Dosen Penguji



Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA
NIDN : 0617028803

Dosen Pembimbing Utama



Dr. Sri Rahayu, S.E, M.Si

NIDN : 0606056901

Dosen Pembimbing Pendamping



Nurmiyati, S.E, M.M

NIDN : 0603037301

ABSTRAK

PT. Rumpun Sari Medini merupakan suatu bentuk perkebunan teh yang telah ada sejak zaman Belanda pada Tahun 1902. PT. Rumpun Sari Medini memiliki kebun teh seluas 271,82 ha dengan jumlah karyawan sebanyak 144 orang dan masih kurang dari kebutuhan perusahaan yaitu dibutuhkan 208 orang, dengan tingkat kepuasan kerja yang bermacam – macam, yang bisa dinilai dari tingkat kepribadian masing – masing karyawan melalui kepribadian *Openness to experience* belum peka terhadap hal-hal baru, *Conscientiousness* hasil panen/individu yang belum mencapai target perusahaan, *Extraversion* kesulitan berkomunikasi dengan orang luar, *Agreeableness* keterlambatan gaji/upah, *Neuroticism* ketidak stabilan emosi karyawan menghadapi produktifitas perusahaan. Perumusan masalah pada penelitian ini yaitu, apakah *Openness to experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, *Neuroticism* berpengaruh terhadap Kepuasan kerja di PT. Rumpun Sari Medini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Openness to experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, *Neuroticism* terhadap Kepuasan kerja di PT. Rumpun Sari Medini.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dengan jumlah sampel diperoleh sebanyak 106 responden merujuk pada rumus Slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang diolah menggunakan SPSS versi 24. Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji korelasi, uji regresi, koefisien determinasi, uji t dan uji F.

Hasil analisa menunjukkan variabel *Openness to experience* terhadap kepuasan kerja berpengaruh dengan perolehan ($t_{hitung} 3,335 > t_{tabel} 1,660$), *Conscientiousness* terhadap kepuasan kerja berpengaruh dengan perolehan ($t_{hitung} 4,130 > t_{tabel} 1,660$), *Neuroticism* terhadap kepuasan kerja berpengaruh dengan perolehan ($t_{hitung} 2,375 > t_{tabel} 1,660$). Sedangkan variabel *Extraversion* terhadap kepuasan kerja tidak berpengaruh dengan perolehan ($t_{hitung} 0,376 < t_{tabel} 1,660$), *Agreeableness* terhadap kepuasan kerja tidak berpengaruh dengan perolehan ($t_{hitung} 1,218 < t_{tabel} 1,660$). Hasil pengujian secara simultan *Openness to experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, *Neuroticism* terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan hasil perhitungan nilai ($F_{hitung} 33,824 > F_{tabel} 2,31$) dengan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dari hasil nilai koefisien determinasi secara simultan *Openness to experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, *Neuroticism* terhadap kepuasan kerja menerangkan sebesar 61%.

Kata kunci : *Openness to experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, *Neuroticism* dan kepuasan kerja.

ABSTRACT

PT. Rumpun Sari Medini is a form of tea plantation that has existed since the Dutch era in 1902. PT. Rumpun Sari Medini has a tea garden covering an area of 271.82 ha with a total of 144 employees and it is still less than the company's needs, namely 208 people are needed, with various levels of job satisfaction, which can be judged from the level of personality of each employee through personality Openness to experience not yet sensitive to new things, Conscientiousness of yields/individuals that have not reached the company's target, Extraversion has difficulty communicating with outsiders, Agreeableness of delays in salary/wages, Neuroticism, emotional instability of employees facing company productivity. The formulation of the problem in this study is, does Openness to experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism affect job satisfaction at PT. Rumpun Sari Medini. This study aims to determine the effect of Openness to experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism on job satisfaction at PT. Rumpun Sari Medini.

This study used a quantitative method with a sampling technique using simple random sampling with a total sample of 106 respondents, referring to the Slovin formula. The data collection technique used a questionnaire that was processed using SPSS version 24. Data testing used in this study included correlation tests, regression tests, coefficients of determination, t tests and F tests.

The results of the analysis show that the Openness to experience variable has an effect on job satisfaction with acquisition ($t \text{ count } 3.335 > t \text{ table } 1.660$), Conscientiousness on job satisfaction has an effect on acquisition ($t \text{ count } 4.130 > t \text{ table } 1.660$), Neuroticism on job satisfaction has an effect on acquisition ($t \text{ count } 2.375 > t \text{ table } 1.660$). While the Extraversion variable on job satisfaction has no effect on gain ($t \text{ count } 0.376 < t \text{ table } 1.660$), Agreeableness on job satisfaction has no effect on gain ($t \text{ count } 1.218 < t \text{ table } 1.660$). Simultaneous test results Openness to experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism on job satisfaction together have an influence on job satisfaction with the calculation results of ($F \text{ count } 33.824 > F \text{ table } 2.31$) with a significance level ($0.000 < 0.05$). From the results of the coefficient of determination simultaneously Openness to experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism on job satisfaction explains 61%.

Keywords : *Openness to experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism and job satisfaction.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayah Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Di PT. RUMPUN SARI MEDINI KENDAL)**

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi dan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan persyaratan akademik program sarjana ekonomi. Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan dan motivasi yang berarti sangat penting dari penulis. Untuk itu penulis berterimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, SH, M.Hum. Selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS serta dosen pembimbing utama yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan kepada penulis, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian proposal skripsi ini, penulis ucapkan banyak terimakasih.
3. Ibu Nurmiyanti. SE. M.M. , selaku dosen pembimbing pendamping yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini, penulis ucapkan banyak terima kasih.
4. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA, selaku dosen penguji, yang telah bersedia penguji dengan kesabaran, dan berkenan meluangkan waktu, memberikan kritikan dan saran yang sangat berharga untuk penyetujuan skripsi ini.

5. Seluruh dosen, staff dan karyawan Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman GUPPI (UNDARIS)
6. Bapak dan Ibu yang telah banyak memberi dukungan baik moral maupun materi
7. Seluruh teman-teman Program Studi S-1 Ekonomi angkatan 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS yang telah memberi motivasi dan semangat bagi penulis selama penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh karyawan dan staff PT. Rumpun Sari Medini Kendal yang telah memberikan ijin dan telah membantu proses penelitian, sehingga dapat berjalan dengan lancar.

Penulis menyadari bahwa proposal ini jauh dari kata sempurna, mengingat kemampuan dan pengetahuan penulis yang terbatas. Oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata dari penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat diterima agar dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak yang berkepentingan

Ungaran, 3 juli 2023

Penulis



Indah Ayu Sartika

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Percayalah pada dirimu sendiri dan ketahuilah bahwa ada sesuatu didalam dirimu yang lebih besar dari pada rintangan apapun”

Cristian D. Learson

Persembahan untuk :

1. Kedua orang tuaku yang selalu mendoakan, dan memberikan kasih sayang sepenuhnya untukku serta mendukungku hingga saat ini
2. Abang – abang dan kakak – kakakku yang telah memberikan dorongan motivasi serta dukungan dengan penuh kasih sayang
3. Keluarga cemara serta Ananta Taqwa Panji Perwira yang selalu memberikan dukungan dan motivasi setiap hari dan meluangkan waktu untuk mendengarkan dan membantu keluh kesah saat penulisan skripsi ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERSETUJUAN SKRIPSI	i
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang	1
B.Perumusan Masalah	10
C.Tujuan Penelitian	11
E. Definisi Operasional.....	12
F. Sistematika Penulisan	13
BAB II.....	15
LANDASAN TEORI.....	15
A.Kajian Pustaka.....	15
1. Kepuasan Kerja.....	15
a. Pengertian Kepuasan Kerja	15
b. Faktor Penentu Kepuasan Kerja	16
c. Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	18

d. Indikator Kepuasan Kerja.....	19
2. Big Five Personality	22
a. Pengertian Big Five Personality	22
b. Dimensi Kepribadian Big Five Personality	23
G.Penelitian Terdahulu	44
H.Kerangka Pemikiran.....	46
I. Hipotesis.....	47
BAB III	49
METODOLOGI PENELITIAN.....	49
A.Jenis Penelitian.....	49
B.Lokasi Penelitian.....	49
C.Variabel Penelitian	49
D.Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling.....	51
1. Populasi	51
2. Sampel	51
3. Teknik Sampling	52
E. Sumber Data.....	52
F. Teknik Pengumpulan Data.....	52
G.Teknik Analisis Data.....	53
1. Uji instrumen	55
2. Uji Korelasi	58
3. Uji Regresi.....	60
4. Koefisien Determinasi (adjusted R square).....	61
5. Uji Hipotesis	62
BAB IV	66

HASIL DAN PEMBAHASAN.....	66
A.Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian	66
1. Sejarah PT. Rumpun Sari Medini Kendal	66
2. Data Deskripsi responden.....	68
3. Hasil Analisis Data	69
B.Pembahasan.....	87
BAB V.....	92
KESIMPULAN DAN SARAN.....	92
A.KESIMPULAN	92
B.Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN - LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Rumpun Sari Medini.....	2
Tabel 1.2 Hasil Panen Karyawan Juli 2022 PT. Rumpun Sari Medini.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	44
Tabel 3.1 Indikator Variabel.....	50
Tabel 3.2 Skala Likert.....	53
Tabel 3.3 Hasil Validitas (10 responden).....	56
Tabel 3.4 Hasil Reabilitas (10 responden).....	58
Tabel 3.5 Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi.....	58
Tabel 4.1 Karakteristik Responden (Jenis Kelamin).....	68
Tabel 4.2 Karakteristik Responden (Usia).....	68
Tabel 4.3 Karakteristik Responden (Pendidikan Terakhir).....	69
Tabel 4.4 Hasil Uji Korelasi Sederhana.....	70
Tabel 4.5 Hasil Uji Korelasi Berganda.....	72
Tabel 4.6 Hasil Regresi Linear Sederhana <i>Openness to experience</i> (X1).....	73
Tabel 4.7 Hasil Regresi Linear Sederhana <i>Conscientiousness</i> (X2).....	74
Tabel 4.8 Hasil Regresi Linear Sederhana <i>Extraversion</i> (X3).....	75
Tabel 4.9 Hasil Regresi Linear Sederhana <i>Agreeableness</i> (X4).....	75
Tabel 4.10 Hasil regresi Linear Sederhana <i>Neuroticism</i> (X5).....	76
Tabel 4.11 Hasil regresi Linear Berganda.....	77
Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi Adjust Square.....	79
Tabel 4.13 Hasil Uji T.....	80
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	47
Gambar 3.1 Uji T.....	63
Gambar 3.2 Uji F.....	65
Gambar 4.1 Uji T <i>Openness to experience</i> (X1).....	81
Gambar 4.2 Uji T <i>Conscientiousness</i> (X2).....	82
Gambar 4.3 Uji T <i>Extraversion</i> (X3).....	83
Gambar 4.4 Uji T <i>Agreeableness</i> (X4).....	84
Gambar 4.5 Uji T <i>Neuroticism</i> (X5).....	85
Gambar 4.6 Uji F Simultan.....	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana dan sumber dana yang cukup, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik (Herman, 2021). Sumber daya manusia merupakan harta atau asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi/perusahaan. Berbagai faktor yang berhubungan dengan sumber daya manusia perlu terus ditingkatkan demi kemajuan suatu perusahaan, salah satu faktor yang terkait dengan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja karyawan (Agung *et al.*, 2019).

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang ditunjukkan oleh setiap individu pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut (Robbins & A, 2017). Respon yang ditunjukkan oleh karyawan atas pekerjaan yang telah karyawan laksanakan diberikan kepada organisasi dan yang diperoleh dari organisasi. Aspek kepuasan kerja memberikan arti penting bagi pemenuhan kebutuhan psikologis dan fisik serta refleksi karyawan dalam memaknai pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan ataupun menurunkan target dari tujuan perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari rasa puas terhadap hasil kerjanya dan individu tersebut akan merasa nyaman ketika bekerja dan lebih lama tinggal di perusahaan. PT. Rumpun Sari Medini memiliki fenomena terkait kepuasan kerja seperti adanya

ketidakpuasan karyawan dikarenakan kurangnya karyawan di beberapa area terutama di area pemetikan yang membuat beban kerja pada karyawan menjadi bertambah sehingga karyawan melebihi waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dari permasalahan kepuasan kerja yang ada di PT. Rumpun Sari Medini terdapat jumlah karyawan yang masih bekerja hingga saat ini sebagai berikut.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Rumpun Sari Medini bulan Juli 2022

No	Bagian	Jabatan	Kebutuhan 2022	Ketersediaan 2022	Deviasi
		Status			
1	Manajer	Bulanan	1	1	-
	Tanaman				
2	Ka. Afd.	Bulanan	1	1	-
3	Mdr Rawat/HPT	Bulanan	2	2	-
4	Mdr Panen	Bulok/PHT	7	7	-
5	Krani Tan	Bulok	1	-	1
6	Tenaga Panen	PHT/BHL	100	67	(33)
7	Tenaga Timbang	BHL	2	-	2
8	Tenaga BM	BHL	5	5	-
	Umum :				
9	KTU	Bulanan	1	1	-
10	Kasir/Keu		1	-	1
11	Kr. Gudang	BHL	1	1	-
12	Personalia	BHL	1	1	-
13	Analisa Pucuk		-	-	-
14	Guru TK	BHL	1	1	-
15	Satpam	PHT/BHL	6	5	1
16	Driver Manajer	PHT	1	1	-
17	Off. Boy	BHL	4	3	1
	Teknik :				
18	Mdr	Bulanan	1	1	-
19	Driver	Bulok/PHT	2	2	-
20	Helper	BHL	1	1	-
21	Infrastuktur	BHL	6	2	4
	Pabrik :				
22	Ka. Pabrik	Bulanan	1	1	-

23	Krani Pab	PHT	1	1	-
24	Mdr.	Bulok/PHT	3	3	-
25	Mekanik Pab	PHT	3	3	-
26	Oprator Genset		-	-	-
27	Quality Control	PHT	1	1	-
28	Tukang Timbang		1	1	-
29	Tenaga Proses	PHT/BHL	37	22	(15)
30	Tenaga Sortasi	PHT/BHL	12	8	4
31	Clenning Service	BHL	1	1	-
32	Tenaga Packing	PHT/BHL	3	2	1
33	Krani Gudang Produksi		1	-	1
	Jumlah		208	144	(64)

Sumber: Data Perusahaan Juli 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa kebutuhan karyawan di PT. Rumpun Sari Medini pada bulan juli 2022 berjumlah 208 orang tetapi ketersediaannya hanya 144 orang. Hal ini dikarenakan banyaknya karyawan yang keluar dari pekerjaan sehingga PT. Rumpun Sari Medini kekurangan tenaga kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang ada saat ini. Salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepribadian individu, kepribadian individu ini dapat ditinjau dari Teori Kepribadian Lima Besar (*The Big Five Personality*) (Robbins & A, 2017).

Terdapat 5 dimensi *The Big Five Personality* yaitu *Opennes to experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, dan *Neuroticism (OCEAN)*. Penilaian dalam lima besar kepribadian ini tidak menghasilkan satu *traits* tunggal, tetapi menunjukkan seberapa kuat setiap *traits* yang ada didalam diri seorang karyawan. Kepribadian memberikan kontribusi yang penting pada perilaku seseorang dalam perusahaan, semakin baik kepribadian individu dalam mengelola situasi, maka akan semakin kecil kecenderungan untuk terlibat dalam perilaku kerja

yang tidak produktif. *Big five personality* memiliki fungsi dan kegunaan yang sangat besar terhadap pihak perusahaan dalam mengembangkan aspek sumber daya manusianya.

Menurut Robbins & Judge (2017), *Openness to experience* (terbuka terhadap hal-hal baru) adalah sebuah dimensi kepribadian yang mengkarakteristikan seseorang dari sisi imajinasi, sensitivitas, dan rasa ingin tahu. Berdasarkan hasil observasi yang didapatkan di PT. Rumpun Sari Medini yaitu banyaknya karyawan yang sudah lama bekerja dan usia yang rentan kurang peka terhadap hal-hal baru dari proses pemetikan maupun produksi masih menggunakan metode lama untuk bekerja. Proses pemetikan maupun produksi pada saat ini yang mereka pakai dan fasilitas alat produksi pun masih menggunakan alat manual, seperti proses pemetikan yang disediakan mesin pemetik yang sudah canggih jarang digunakan oleh karyawan, karyawan lebih memilih untuk memetik dengan cara yang manual, dengan luas lahan kebun teh sebesar 271,82 hektar yang seiring berjalannya waktu hal ini tentu akan menjadi kendala dalam memproduksi teh dengan target bulanan yang diinginkan oleh perusahaan maupun *buyer* yang permintaannya akan meningkat. Pemahaman yang berbeda akan mengurangi kekompakan kerja satu tim di perusahaan di PT. Rumpun Sari Medini ini, selain itu akan membuat hasil kinerja menurun, Begitu juga terhadap karyawan yang baru masuk pastinya akan mendapatkan pelatihan yang sama dengan sebelumnya dan seterusnya jika ini terus diterapkan pada karyawan lama karena fokus mereka adalah bekerja dari pada belajar mengenai hal-hal baru. Menurut penelitian (Ishak *et al.*, 2018) dimana terdapat hubungan signifikan antara dimensi *Openness to*

experience terhadap kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa dimensi ini berperan penting dalam aktivitas di tempat kerja.

Dimensi keterbukaan terhadap hal-hal baru jika di terapkan oleh karyawan yang bekerja di perusahaan akan meningkatkan sifat berhati-hati dari setiap individu, *Conscientiousness* (sifat berhati-hati) merupakan sebuah dimensi kepribadian yang menjelaskan seseorang yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, konsisten, dan teratur (Robbins & A, 2017). Fenomena yang terjadi pada PT. Rumpun Sari Medini yaitu banyaknya karyawan yang belum memiliki tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaannya sendiri, hal ini dilihat dari hasil panen karyawan per bulan juli 2022 yang menyebabkan kurangnya tanggung jawab karyawan atas organisasi dan pekerjaannya, beban kerja yang dihadapi karyawan lain akan bertambah karena satu permasalahan ini

Tabel 1.2
Hasil Panen bulan Juli 2022 PT. Rumpun Sari Medini

No	Nama	Hari kerja Total	Total KG
1	Sumiyati	9	722
2	Suparmi	17	1.295
3	Rondiyah	18	1.112
4	Asmah	19	1.225
5	Sriyatni	14	864
6	Sukimah	2	80
7	Sukirah	5	253
8	Jujuk	5	253
9	Suwati	5	364
10	Sulastri	5	341
11	Sumarni	3	90
12	Hanifah	11	397
13	Istirokhah	16	672
14	Sumarmi	19	1.396
15	Darno Wasi	18	551
16	Rupiah	4	350
17	Saryati	13	236

18	Yahmi	21	2.412
19	Mulyamah	4	113
20	Alifah	5	122
21	Ikhwatun	17	1.930
22	Kasno	12	859
23	Sukirah	11	778
24	Jujuk	11	719
25	Suwati	11	1.018
26	Sulastri	11	923
27	Sumarni	8	275
28	Wahyuti	1	78
29	Tumini	6	519
30	Ngatimah	12	716
31	Suliyem	18	182
32	Wagiyem	17	1.506
33	Tugiyem	13	945
34	Maryati	2	273
35	Giyarti	14	1.385
36	sarni A	17	593
37	Marliyah	14	993
38	Rubiah	16	729
39	Sukandar	9	1.106
40	Rangga	14	690
41	Suwito	8	500
42	Marsudi	16	1.173
43	Antok	17	2.682
44	Samiran	17	2.678
45	Ritno	2	234
46	Erfan	2	232
47	Sarno	19	1.552
48	Polo	12	979
49	Toni	3	216
50	Jumaiyah	6	577
51	Ikhwatun	7	867
52	Kasno	7	673
53	Mulyono	11	1.011
54	Wahyuti	1	156
55	Darmadi	1	80
Total		576	42.675

Sumber: Data Perusahaan Juli 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah hasil produksi karyawan dalam satu bulan kerja (24 hari) pada bulan juli 2022. Banyak karyawan yang belum

bisa mencapai target produksi yang seharusnya mencapai 80.000 kg / 1 bulan yang akan berpengaruh terhadap hasil produksi. Banyaknya karyawan pemetik yang tidak target akan membuat kinerja karyawan yang lain menjadi bertambah dan menjadi beban karyawan sehingga menurunkan hasil produksi teh yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu 80.000 kg. Menurut penelitian (Ishak *et al.*, 2018) terdapat hubungan positif signifikan pada dimensi *Conscientiousness* terhadap kepuasan kerja, Dimensi ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kepribadian *Conscientiousness* yang tinggi akan memiliki kecenderungan untuk berusaha bekerja dengan sepenuh hati sehingga ada kemungkinan untuk menerima umpan balik positif yang menyebabkan karyawan tersebut puas dengan pekerjaannya.

Jika sifat berhati-hati tidak diterapkan oleh karyawan yang lalai akan pekerjaannya, maka akan menjadi beban bagi karyawan lainnya dan membuat kenyamanan mereka terganggu. Kenyamanan yang dimaksud ialah termasuk di dimensi *extraversion* (ekstraversi) ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain, sebuah dimensi kepribadian yang menjelaskan seseorang yang mampu bersosialisasi, ekspresif, dan percaya diri (Robbins & A, 2017). Fenomena yang terjadi di PT. Rumpun Sari Medini yaitu beberapa karyawan yang berusia lanjut kesulitan berkomunikasi menggunakan bahasa Indonesia ketika mendapatkan kunjungan dari direksi pusat maupun orang luar. Takut akan hal-hal baru dan cenderung pendiam, hal ini dilihat dari lingkungan pekerjaan yang sepi hingga terletak didesa terpencil yang membuat beberapa karyawan tidak mudah untuk bersosialisasi karena keterbatasan sumber manusia

didalam perusahaan, sehingga membuat karyawan baru tidak betah dan meninggalkan perusahaan. Menurut penelitian (Kardiasa & Suhartini, 2021) menyatakan bahwa kepribadian *extraversion* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, menurut Judge *et al* dalam (Kardiasa & Suhartini, 2021) hal ini dilihat dari seseorang yang memiliki kepribadian *extraversion* tinggi memiliki stabilitas emosi yang menyebabkan seseorang mudah bahagia dalam hidup dan puas dalam pekerjaannya.

Faktor dari kebalikan dimensi ekstraversi ini jika tidak diterapkan oleh karyawan yang besifat ekstraversi maka akan menimbulkan sifat positif dari dimensi *agreeableness* (mudah akur atau mudah bersepakat). Menurut Robbins & A (2017) sebuah dimensi kepribadian *agreeableness* ini yang menjelaskan seseorang yang baik, kooperatif, dan mempercayai. Pada fenomena yang terjadi di PT. Rumpun Sari Medini ini karyawan cenderung bersifat baik dan saling membantu satu sama lain dalam pekerjaannya, akan tetapi mereka belum memiliki kepercayaan terhadap perusahaan ini, hal ini dilihat dari keterlambatan upah yang sering dilakukan oleh perusahaan yang seharusnya gaji dalam satu bulan 2 kali setiap akhir pekan kerja/ 14 hari, yang menjadi 1 kali/ satu bulan bahkan dua bulan 1 kali sehingga membuat karyawan tidak mudah lagi mempercayai sistematis dan ketepatan waktu untuk pemberian upah dari perusahaan, tentunya hal ini akan membuat kepuasan kerja dari karyawan akan menurun dan menciptakan kegelisahan bagi karyawan. Menurut penelitian (Kardiasa & Suhartini, 2021) terdapat hubungan positif signifikan antara kepribadian *agreeableness* dengan kepuasan kerja. Menurut Bruk-Lee *et al* (2009), hal tersebut dapat dikarenakan seseorang yang

memiliki kepribadian *agreeableness* tinggi memiliki kemampuan untuk membangun hubungan *interpersonal* dengan rekan kerja sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Karyawan yang mudah bersepakat juga bisa dinilai dari sifat keterbukaan terhadap hal-hal baru, hal ini merujuk kepada stabilitas emosi (*emotional stability*), sering juga disebut berdasarkan kebalikannya yaitu dimensi *Neuroticism* sebuah dimensi kepribadian yang mengkarakterisasi seseorang tenang, percaya diri, aman (positif) versus gugup, depresi, dan tidak aman (negatif) (Robbins & A, 2017)

Fenomena yang terjadi di PT. Rumpun Sari Medini yaitu mayoritas pekerja di perusahaan ini cenderung tenang saat bekerja, mereka percaya diri akan pekerjaannya, sehingga mereka merasa aman ketika perusahaan memiliki order yang banyak dan cenderung bingung dan cemas ketika perusahaan sedang menghadapi ketidakstabilan produktifitas, karena banyaknya individu yang bekerja dalam perusahaan ini tidak memiliki pekerjaan lain yang dapat membantu kehidupan sehari-hari mereka dengan mengharapkan dan bergantung dengan upah dari pekerjaan ini. Berdasarkan segi usia dan pendidikan tentunya setiap individu memiliki emosi, pemikiran serta pemahaman yang berbeda-beda sebagaimana usia bisa menjadi tolak ukur kekhawatiran saat bekerja dimana individu yang memiliki pendirian yang teguh akan berpengaruh jika individu disekitarnya terus-menerus tidak memiliki pendirian yang teguh. Menurut penelitian (Ishak *et al.*, 2018) menunjukkan terdapatnya hubungan signifikan antara *Neuroticism* terhadap kepuasan kerja, hal ini telah membuktikan bahwa seorang individu yang

mempunyai gangguan emosi tidak stabil dan pemikiran yang tidak menyenangkan mempunyai sikap yang mudah risau dan hubng kait terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh *Big Five Personality* (teori lima besar) terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Rumpun Sari Medini Kendal, untuk itu peneliti mengambil judul **“PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN STUDI KASUS DI PT. RUMPUN SARI MEDINI KENDAL”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *Opennes to Experience* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Rumpun Sari Medini?
2. Apakah *Conscientiousness* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Rumpun Sari Medini?
3. Apakah *Extraversion* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Rumpun Sari Medini?
4. Apakah *Agreeableness* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Rumpun Sari Medini?
5. Apakah *Neuroticism* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Rumpun Sari Medini?
6. Apakah *Big Five Personality* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Rumpun Sari Medini?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Openness to Experience* terhadap kepuasan kerja di PT. Rumpun Sari Medini.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Conscientiousness* terhadap kepuasan kerja di PT. Rumpun Sari Medini.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Extraversion* terhadap kepuasan kerja di PT. Rumpun Sari Medini.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Agreeableness* terhadap kepuasan kerja di PT. Rumpun Sari Medini.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Neuroticism* terhadap kepuasan kerja di PT. Rumpun Sari Medini.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Big Five Personality* terhadap kepuasan kerja di PT. Rumpun Sari Medini.

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak. Adapun manfaat penelitian yang dimaksud adalah :

1. Bagi Perusahaan
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian untuk perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan komitmen organisasional serta kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rekomendasi untuk akademi dalam menambah referensi agar dapat di gunakan pada penelitian tema serupa.

3. Bagi pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa mendatang khususnya bagi peneliti yang melakukan penelitian berkaitan dengan *Big Five Personality*, dan kepuasan kerja.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi uraian tentang variabel yang digunakan peneliti agar dapat memahami variabel penelitian ini, dan untuk menghindari terjadi kesalahan dalam mengartikan istilah yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti akan menjelaskan beberapa definisi operasional variabel berikut:

1. *Big Five Personality*

Big Five Personality adalah suatu metode pendekatan yang selalu konsisten untuk menilai kepribadian dalam individu melalui analisis faktor kata sifat, dimana kelima faktor tersebut diantaranya adalah *openness to experience* (Terbuka terhadap hal-hal baru), *conscientiousness* (sifat berhati-hati), *extroversion* (Ekstraversi), *agreeableness* (Mudah akur atau mudah bersepakat), dan *neuriticisim* (Neurotisme), Robbins dalam (Simanullang, 2021).

- a) *Openness to experience* (terbuka terhadap hal-hal baru) adalah sebuah dimensi kepribadian yang mengkarakteristikan seseorang dari sisi imajinasi, sensitivitas, dan rasa ingin tahu (Robbins & A, 2017).
- b) *Conscientiousness* (sifat berhati-hati) adalah sebuah dimensi kepribadian yang menjelaskan seseorang yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, konsisten, dan teratur (Robbins & A, 2017).
- c) *Extraversion* (ekstraversi) adalah sebuah dimensi kepribadian yang menjelaskan seseorang yang mampu bersosialisasi, ekspresif, dan percaya diri (Robbins & A, 2017).
- d) *Agreeableness* (mudah akur atau mudah bersepakat) adalah sebuah dimensi kepribadian yang menjelaskan seseorang yang baik, kooperatif, dan mempercayai (Robbins & A, 2017).
- e) *Neuroticism* adalah sebuah dimensi kepribadian yang mengkarakterisasi seseorang tenang, percaya diri, aman (positif) versus gugup, depresi, dan tidak aman (negatif) (Robbins & A, 2017).

2. Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins & A, 2017) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.

F. Sistematika Penulisan

Agar lebih memudahkan didalam memberikan gambaran mengenai isi dari penelitian ini maka pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi :

1. BAB I PENDAHULUAN

Di dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Di dalam bab ini menguraikan tentang landasan teori yang digunakan sebagai acuan teori bagi penelitian yaitu berupa landasan teori, kajian pustaka, dan hipotesis.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Didalam bab ini berisi tentang jenis variabel penelitian, definisi operasional, definisi konseptual, populasi, sampel, jenis dan sumbe data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan.

4. BAB 1V HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum, lokasi penelitian, deskripsi responden, hasil data dan pengujian hipotesis.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas mengenai menguraikan kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan hasil pembahasan penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & A (2017) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Ningsih & Rijanti (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan dan pengalaman kerja seseorang. Semakin bahagia individu tersebut, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Diasumsikan bahwa sikap positif terhadap pekerjaan dan komitmen organisasi yang lebih besar meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu.

Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu kondisi emosional baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan di mana karyawan memandang pekerjaannya, kepuasan kerja adalah suatu cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja karyawan penting untuk diperhatikan supaya hasilnya sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan As'ad dalam (Agung *et al.*, 2019).

b. Faktor Penentu Kepuasan Kerja

Menurut Martini & Susanto (2021) berpendapat bahwa setidaknya ada enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1) Faktor Psikologi

Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat maupun keterampilan.

2) Faktor Sosial

Faktor ini merupakan suatu faktor yang berhubungan langsung dengan interaksi sosial antar semua karyawan maupun atasan.

3) Faktor Fisik

Merupakan faktor yang langsung berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, hal ini dapat meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

4) Faktor Finansial

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

5) Mutu Pengawasan

Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan sehingga karyawan merasakan bahwa dirinya dianggap penting didalam suatu organisasi.

6) Faktor hubungan antar karyawa lain antara lain :

- a) Hubungan antar manajer dengan karyawan
- b) Faktor fisik dan kondisi kerja
- c) Hubungan sosial diantara pegawai
- d) Sugesti dari teman sekerja
- e) Emosi dan situasi kerja.

Menurut Rivai (2015) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karayawan pda dasarnya dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu:

1) Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah Faktor yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut dan dibawa oleh karyawan sejak pertama kali bekerja pada suatu organisasi.

2) Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

c. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah (Rivai, 2015) :

1) Teori Dua Faktor (*Two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja itu adalah hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi kelompok yaitu Satisfies dan Dissatisfies. Satisfies merupakan faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan serta berprestasi. Sedangkan dissatisfies merupakan faktor-faktor yang dapat menjadi sumber ketidakpuasan yaitu terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja dan status.

2) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan cara menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga kepuasannya diperoleh melebihi dariapa yang diinginkan, maka dapat menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, namun merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung dengan selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan yang dicapai.

3) Teori Keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada apa tidaknya keadilan (*equity*) pada suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori ini yaitu input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input merupakan faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap dapat mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas serta peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya yaitu sesuatu yang dianggap bernilai oleh karyawan yang diperoleh dari hasil pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, status, penghargaan, serta kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & A (2017) kepuasan kerja memiliki lima dimensi, yaitu;

1) Pekerjaan itu sendiri

Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawannya untuk belajar sesuai dengan minat dan kesempatan untuk dapat bertanggung jawab, dapat dilihat dari pekerjaan itu sendiri, yang meliputi :

- a) Pekerjaan yang dikerjakan menyenangkan.
- b) Karyawan diberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan caranya sendiri.

- c) Karyawan diberikan kesempatan untuk bertanggung jawab terhadap masalah saat bekerja.

2) Pengawasan

Mengawasi karyawan dari atasannya, yang meliputi manajemen, perusahaan dan promosi dapat dilihat dari :

- a) Atasan memberikan kritik yang membangun terhadap karyawan dalam segala situasi.
- b) Atasan memberikan kepercayaan terhadap karyawan dalam bekerja.
- c) Atasan memberikan perhatian berupa saran terhadap karyawan dalam pekerjaan yang sulit.
- d) Kondisi kerja karyawan di perusahaan diperhatikan dengan baik.

3) Gaji

Pekerjaan yang sesuai dengan gaji yang diberikan akan memberikan keadilan bagi karyawan itu sendiri, dapat dilihat dari :

- a) Gaji yang diberikan oleh perusahaan sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan.
- b) Tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sudah cukup.
- c) Pendapatan yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.
- d) Sistem pembayaran gaji karyawan sudah berjalan dengan baik dan diberikan tepat waktu.

4) Promosi

Kesempatan untuk mengembangkan karir didalam perusahaan sebagai bentuk upaya pemenuhan kebutuhan eksistensi, dapat dilihat dari:

- a) Kesempatan karyawan untuk memperoleh penghargaan dari perusahaan.
- b) Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi.
- c) Karyawan diberikan kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi.
- d) Hasil pekerjaan yang maksimal membantu dalam mempertahankan posisi karyawan diperusahaan.

5) Hubungan dengan rekan kerja.

Menunjukkan seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan dalam hal tolong menolong, dapat dilihat dari:

- a) Rekan kerja dapat diajak dalam bekerja sama.
- b) Rekan kerja peduli terhadap masalah pekerjaan yang dihadapi karyawan.
- c) Rekan kerja selalu membantu memberikan solusi ketika dalam kesulitan.
- d) Menyelesaikan masalah dengan rekan kerja dapat diselesaikan dengan cara kekeluargaan.

2. *Big Five Personality*

a. *Pengertian Big Five Personality*

Big Five Personality adalah suatu metode pendekatan yang selalu konsisten untuk menilai kepribadian dalam individu melalui analisis faktor kata sifat. Kepribadian (dalam bahasa Inggris : *personality*) berasal dari bahasa Yunani kuno *persona* atau *prosopon* yang berarti “topeng”. Topeng yang dimaksud adalah topeng yang digunakan dalam artis dalam pementasan teater. Secara harfiah, “topeng” yang dimaksud adalah perilaku yang diperlihatkan sehingga memberikan kesan diri terhadap lingkungan sosial Allport dalam (Budiningsih, 2018). Konsep inilah yang kemudian menjadi awal dari konsep kepribadian.

(Feist & Feist, 2009) mendefinisikan kepribadian yaitu sebuah pola yang cenderung menetap, karakteristik, disposisi, atau *trait* didalam seseorang yang memberikan beberapa ukuran yang konsisten tentang tingkah laku. Kepribadian adalah keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian adalah keseluruhan sikap, perasaan, ekspresi, temperamen, ciri-ciri kas dan perilaku seseorang. Sikap perasaan ekspresi dan temperamen itu akan terwujud dalam tindakan seseorang jika di hadapkan pada situasi tertentu. Kepribadian menjadi salah satu hal yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan dan kegagalan seseorang dalam kehidupan baik dalam bidang pekerjaan. Untuk menilai kepribadian dalam individu melalui analisis faktor kata sifat, dimana kelima faktor tersebut diantaranya adalah

openness to experience (Terbuka terhadap hal-hal baru), *conscientiousness* (sifat berhati-hati), *extroversion* (Ekstraversi), *agreeableness* (Mudah akur atau mudah bersepakat), dan *neuroticism* (Neurotisme), Robbins dalam (Simanullang, 2021). Kepribadian *Big – Five* menurut (Pervin, L. A. Cervone, D & John, 2005) menyebutkan bahwa kepribadian *Big Five Personality* adalah salah satu tipe kepribadian yang sedang berkembang. *Big – five* memang lebih kompleks dari teori kepribadian lain sebelumnya, seperti *introvert – ekstrovert*, tapi pendekatan dalam penelitian – penelitiannya lebih sederhana.

Kemudian, model *big – five factor* buatan McCrae itu dikenal dengan OCEAN. Dimana Ocean merupakan singkatan dari *Openness to Experience* (O), *Conscientiousness* (C), *Extraversion* (E), *Agreeableness* (A), dan *Neuroticism* (N). Dimensi *Big Five Personality*. *Teory personality big five* ini telah dibangun oleh Goldberg (1992).

b. Dimensi Kepribadian Big Five Personality

The Big Five Personality sering digambarkan sebagai kerangka yang bersifat universal untuk mengukur kepribadian individu secara komprehensif (Regbiyantari & Narsa, 2021) Menurut Robbins & A (2017), faktor lima besar (*Big five-factor*) yang ada didalam tipe kepribadian ini adalah :

1) *Openness to experience (XI)*

a) **Pengertian *Openness to experience***

Openness to experience (terbuka terhadap hal-hal baru) adalah sebuah dimensi kepribadian yang mengkarakteristikan seseorang dari sisi imajinasi, sensitivitas, dan rasa ingin tahu (Robbins & A, 2017). Menurut McCrae (2011) dimensi ini digambarkan sebagai dimensi yang berkaitan dengan imajinasi tinggi, peka, artistik, emosi yang kompleks, ingin tahu, non dogmatis dan lain-lain. Meskipun dimensi ini terlihat baik namun tidak selalu berkaitan dengan kesehatan mental yang baik.

Menurut Harzer dalam (Ismail, 2021) Pengalaman menganggap bahwa pekerja yang menunjukkan sifat keterbukaan (*openness to experience*) mempengaruhi prestasi organisasi mereka. Orang-orang seperti ini mempunyai sifat yang cenderung untuk menyesuaikan diri, inovatif dan mendukung untuk berubah kerana mereka mungkin senang dengan pengalaman baru. Mereka cenderung membina hubungan yang baik secara interpersonal dengan rekan kerja dan secara aktif melibatkan diri dalam proses membuat keputusan. Walaupun begitu, pekerja yang terbuka tidak berkomitmen untuk perusahaan mereka sekarang karena semangat mereka untuk pengalaman baru. Nawas Z dalam (Ismail, 2021) Mereka lebih suka mencetuskan cabaran di tempat kerja mereka. Personaliti keterbukaan memerlukan kepemimpinan partisipatif

dan pengurusan konflik yang berkaitan. Walaupun mereka bagus dalam prestasi kerja dan teruji dengan persekitaran dan otonomi baru, namun mereka cenderung berkomitmen terhadap inisiatif perubahan pada pekerjaan mereka sekarang.

Menurut McCrae (2011) *openness to experience* memiliki *trait* yang lebih spesifik sebagai berikut :

(1) *Fantasy*

Seseorang dengan *trait* ini cenderung memiliki imajinasi tinggi, dengan kata lain seseorang yang memiliki pemikiran hal yang benar-benar ada dan hanya ada dalam benak/pikiran saja.

(2) *Aesthetic*

Seseorang yang memiliki *trait* ini cenderung menyukai keindahan dan seni, khususnya seseorang yang lebih bisa berfikir secara sistematis.

(3) *Feelings*

Seseorang dengan *trait* ini cenderung lebih memahami dirinya terutama memahami emosinya sendiri dengan kata lain emosi merupakan suatu ungkapan dari perasaan sesungguhnya ia rasakan yang ditunjukkan kepada seseorang maupun sesuatu hal yang membuat dia emosi dan dapat memahami dirinya sendiri.

(4) *Action*

Seseorang dengan ciri seperti ini selalu berkeinginan mencobal hal-hal yang baru, artinya sikap dengan berani mencoba segala sesuatu yang sama sekali kita tidak tau cara melakukannya, karena pertama kali melakukan hal baru untuk semakin banyak pengalaman seru dan menyenangkan dalam bekerja.

(5) *Ideas*

Seseorang dengan ciri seperti ini selalu memiliki gagasan dengan pemikiran yang terbuka (*Open minded*). Keterbukaan pikiran merupakan karakteristik yang melibatkan penerimaan terhadap beragam ide, argument, dan informasi. Berpikiran terbuka umumnya dianggap sebagai kualitas positif, ini adalah kemampuan yang diperlukan untuk berpikir kritis dan rasional.

(6) *Value*

Seseorang dengan ciri seperti ini didalam pekerjaan dapat menerapkan nilai dari diri yang menjadi tolak ukur nya terhadap agama serta nilai penerapan sosial nya didalam perusahaan. Mereka cenderung bebas menganut nilai-nilai, mengakui bahwa benar atau salahnya suatu hal bagi satu orang mungkin akan berbeda jika diterapkan pada orang lain yang menghadapi kondisi berbeda.

b) Indikator *Openness to experience*

Menurut Robbins & A (2017) kepribadian yang memiliki keterbukaan terhadap pengalaman dicirikan dengan indikator sebagai berikut :

- (1) Keingintahuan yang tinggi
- (2) Senang berdiskusi
- (3) Dimintai pendapat dengan orang lain
- (4) Peka terhadap hal baru

2) *Conscientiousness (X2)*

a) Pengertian *Conscientiousness*

Conscientiousness (sifat berhati-hati) merupakan sebuah dimensi kepribadian yang menjelaskan seseorang yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, persisten, dan teratur (Robbins & A, 2017).

Menurut Sari dalam (Ismail, 2021) sifat personality ini dikenali sebagai prestasi paling stabil, dimana sifat ini cenderung berusaha untuk mencapai prestasi dan kemampuan serta memperlihatkan disiplin diri mereka sendiri. Pekerja yang mempunyai *Conscientiousness* tinggi cenderung untuk berkomitmen kepada organisasi mereka karena mereka berminat untuk mengembangkan hubungan jangka panjang dengan perusahaan tempat mereka bekerja, pekerja yang berhati-hati boleh dipercayai dan lebih gigih karena usaha mereka untuk bekerja, dan mendorong

diri mereka untuk memberikan prestasi yang lebih baik kepada perusahaan mereka, Obeid M.Salleh dalam (Ismail, 2021).

Pekerja yang berhati-hati cenderung melibatkan diri dan terlibat dengan perusahaan mereka dimana mereka berkomitmen untuk berkomitmen terhadap organisasi dengan berkesan, oleh karena itu kebanyakan pekerja yang berhati-hati cenderung lebih setia dan mengikuti inisiatif perubahan perusahaan tempat mereka bekerja, Vijayabanu dalam (Ismail, 2021). Menurut McCrae (2011) *Conscientiousness* memiliki *trait* yang lebih spesifik sebagai berikut:

(1) *Competence*

Seseorang yang memiliki *trait* seperti ini cenderung memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan baik, sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan seperti kebijaksanaan dan efektivitas dalam beraktivitas.

(2) *Order*

Seseorang dengan ciri *order* ini memiliki kompetensi untuk mengkoordinasi secara sosial, artinya ia mampu mencegah adanya konflik dan juga melahirkan efisiensi sebaik mungkin pada berbagai jenis kegiatan interpenden yang beragam dengan adanya kesepakatan yang mengikat antar seluruh pihak yang berkepentingan.

(3) *Dutifulness*

Seseorang dengan ciri ini memiliki konsisten terhadap prinsip hidup yang ia miliki, artinya seseorang seperti ini bisa disebut berprinsip jika dia tidak sekedar yakin pada suatu hal tapi memiliki dasar kuat dari keyakinan tersebut. ia mengerti sepenuhnya mengapa hal itu benar dan apa kerugiannya jika dia tidak konsisten pada hal itu.

(4) *Achievement-Striving*

Seseorang dengan *trait* ini memiliki aspirasi dalam meraih prestasi, artinya aspirasi ini adalah keinginan yang sangat kuat yang ditandai dengan usaha meraih sesuatu hal yang dipandang lebih tinggi dan lebih bernilai dari sekarang, dalam pengertian yang lain aspirasi yang dimaksud ini adalah harapan perubahan yang lebih baik dengan tujuan untuk meraih keberhasilan dimana depan.

(5) *Self-Discipline*

Seseorang dengan *trait* ini memiliki kemampuan kompetensi untuk mengkoordinasikan diri sendiri, artinya seperangkat perilaku yang erat kaitannya dengan keahlian seseorang dalam memahami, mewujudkan, identitas, dan transformasi diri. Kompetensi sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dari diri sendiri.

(6) *Deliberation*

Seseorang dengan *trait* ini cenderung mendahulukan berfikir sebelum bertindak, berpikir adalah ketika kita membayangkan dan mempresentasikan dunia didalam kepala kita sebagai model dan memberikan perlakuan terhadapnya secara efektif sesuai deengan tujuan, rencana dan keinginan. Sedangkan bertindak adalah ketika kita melakukan suatu tujuan dengan niat tertentu. artinya orang yang sangat memperhatikan tujuan dan alasan dibalik tindakannya, yang mana dia akan melakukan apa yang harus dilakukan dengan tujuan dan alasan yang pasti.

b) Indikator *Conscientiousness*

Menurut Robbins & A (2017) kepribadian yang memiliki sifat berhati-hati dicirikan dengan indikator sebagai berikut :

- (1) Terorganisir
- (2) Dapat diandalkan
- (3) Pekerja keras
- (4) Bertanggung jawab

3) *Extraversion (X3)*

a) Pengertian *Extraversion*

Extraversion (ekstraversi) adalah sebuah dimensi kepribadian yang menjelaskan seseorang yang mampu bersosialisasi, ekspresif, dan percaya diri (Robbins & A, 2017). Menurut Van Hoyer dalam (Ismail, 2021) *Extraversion* merupakan

pekerja yang berkekuatan tinggi dengan bersikap tegas, suka berbicara, mudah bergaul dan bertenaga. Ciri individu ini memahami pengalaman yang mereka terima untuk membantu mereka menilai pekerjaan dengan mewujudkan bias kognitif (kesalahan prediksi). Pekerja *Extraversion* boleh membina lebih banyak rangkaian sosial dari pada yang introvert karena mereka lebih aktif secara sosial.

Sifat kepribadian *Extraversion* ini dapat memperoleh lebih banyak alternative dari segi kekosongan pekerjaan berbanding dengan orang introvert, dimana ia menyebabkan mereka mencari pekerjaan atau perusahaan lain setelah mereka merasakannya akan menjadi pilihan lebih untuk mereka, Wihler Meurs dalam (Ismail, 2021). Menurut Gridwichai dalam (Ismail, 2021) individu yang bersikap *Extraversion* lebih bercita-cita tinggi untuk meneruskan aktivitas rangkaian yang lebih tinggi. Pekerja yang mempunyai sifat *Extraversion* tinggi senantiasa mencari peluang yang lebih baik untuk kerjanya dan juga mendapat pengiktirafan, sekiranya mereka dapat mengembangkan diri dalam perusahaan mereka sekarang, mereka akan setia dan berkomitmen di dalam perusahaan. Sebaliknya, jika mereka merasakan peluang dari perusahaan lain membuat kerjanya memiliki masa depan yang lebih baik, mereka akan setuju untuk mencari perusahaan lainnya.

Menurut McCrae (2011) *Extraversion* memiliki *trait* yang lebih spesifik sebagai berikut :

(1) *Warmth*

Seseorang dengan *trait* ini cenderung memberikan kasih sayang (kehangatan) dan mudah dalam bergaul, artinya merujuk pada interaksi personal bersahabat, suka bersosialisasi dan tulus. Sebaliknya seseorang yang dingin cenderung kaku, pendiam dan tidak bisa dekat dengan banyak orang.

(2) *Gregariousness*

Seseorang dengan *trait* ini biasanya orang yang suka dan mudah berkumpul, yang menyukai keramaian dan dorongan sosial, artinya seorang yang memiliki ciri seperti ini bisa juga disebut dengan ekstrovert, yang mudah bergaul dan sangat akrab. Ia suka menikmati keadaan sosial, orang dengan kecenderungan ekstrovert sering menjadi pusat perhatian dan menyukainya dengan berkembang disekita orang-orang, berteman dengan banyak orang dan sangat fleksibel.

(3) *Assertiveness*

Seseorang dengan *trait* ini cenderung tegas, individu yang tegas memiliki pendirian yang kuat. Tegas adalah suatu sikap yang dibutuhkan untuk menyatakan hak dan menyatakan otoritas, seorang yang tegas seringkali dinilai sebagai orang yang sombong, padahal tegas dan sombong adalah sikap 2 yang berbeda. Orang yang tegas mereka tahu apa yang mereka mau didalam hidup, dengan memiliki sikap yang tegas, akan

membuat ia merasa aman dari keadaan sulit, sebab ia berani mengatakan tidak, sehingga ia akan selalu terhindar dari keadaan yang menurutnya kurang nyaman dengan mengekspresikan diri dengan cara yang positif siap untuk menima kritik hingga pujian dengan mengatakan Tidak untuk hal yang menurutnya memang tidak benar.

(4) *Activity*

Seseorang dengan ciri seperti ini cenderung memiliki semangat tinggi, dengan banyak kegiatan, yang artinya ia selalu berinisiatif dalam melakukan segala hal, dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang memiliki rasa disiplin tinggi. Orang yang memiliki semangat kerja tentu akan bekerja keras, apabila ia menemukan kesulitan dengan pantang berputus asa, mengerjakan pekerjaan dengan semangat hingga selesai tepat waktu merupakan orang yang sangat bertanggung jawab atas pekerjaannya.

(5) *Excitement-seeking*

Seseorang dengan ciri seperti ini cenderung berani dalam mengambil resiko dan sensasi. Resiko adalah ekspresi dari ide seseorang yang bisa mengajarkan banyak tentang diri seseorang tersebut, semakin nyaman seseorang dengan menjelajahi kemampuan baru dalam dirinya semakin sadar ia akan bisa menjadi apa yang ada didalam dirinya sendiri. Artinya seorang

ini selalu suka dengan tantangan yang baru, memiliki pikiran positif yang selalu percaya perubahan selalu layak untuk dicoba percaya diri dengan keputusan yang ia ambil dan mampu memahami kemampuan diri sendiri. Seorang yang tidak takut dalam menghadapi berbagai rintangan yang terjadi dengan mempersiapkan mental agar tidak terkejut ketika datang sebuah masalah.

(6) *Positive Emotion*

Seseorang dengan ciri seperti ini cenderung memiliki perasaan yang positif seperti cinta, dll, yaitu individu ini termasuk orang yang memiliki kesadaran diri, salah satunya ciri kecerdasan emosional sadar diri berarti ia paham apa yang membuatnya bahagia, marah, bosan dan tergerak. Orang dengan kecerdasan emosional tidak akan selalu merasa dirinya benar. Dalam dampak ini yang biasanya terjadi pada diri manusia berwujud pada perasaan bahagia, ceria, damai, senang, dan adanya rasa syukur, hal ini biasanya menjelaskan sebuah evaluasi diri atau perasaan yang menyenangkan dan menguntungkan.

b) Indikator *Extraversion*

Menurut Robbins & A (2017) kepribadian yang memiliki sifat ekstrasversi dicirikan dengan indikator sebagai berikut :

(1) Tegas

(2) Giat

- (3) Ramah
- (4) Energik
- (5) Menyenangkan
- (6) Mampu mengendalikan lingkungan

4) *Agreeableness (X4)*

a) **Pengertian *Agreeableness***

Agreeableness (mudah akur atau mudah bersepakat) adalah dimensi kepribadian yang menjelaskan seseorang yang baik, kooperatif, dan mempercayai (Robbins & A, 2017). Menurut McCrae (2011) dimensi ini digambarkan sebagai sifat hampir mirip dengan *Extraversion* mkarena dimensi ini berkaitan dengan mudah percaya, simpatik, dan kooperatif.

Individu yang memiliki sifat *agreeableness* cenderung bersikap simpati terhadap rekan kerjanya, individu yang ramah dengan memperhatikan kualitas hubungan mereka dengan orang lain yang mengutamakan kepercayaan dan kerja sama. Pekerja seperti ini mempunyai kecenderungan kuat untuk menjadi lebih bekerjasama, patuh dan altruisme, Ayub dalam (Ismail, 2021). Menurut Farrukh dalam (Ismail, 2021) individu dengan sikap *Agreeableness* cenderung setia dan berupaya mencapai tujuan yang diinginkan setelah mereka mendapatkan kepercayaan terhadap perusahaan, dan ciri individu ini berkorelasi dengan kepuasan kerja yang tinggi dengan prestasi kerja yang baik,

karena individu ini sangat pandai mempertahankan pekerjaan yang ada, namun tidak dapat bertanggung jawab untuk melakukan atau memulai program perubahan. Individu seperti ini cenderung mengharapkan perusahaan memperlakukan mereka sama seperti apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan, dimana ia membawa kepada mendukung dan minat yang konsisten dari perusahaan agak sulit apabila terdapat perubahan dalam perusahaan tersebut.

Menurut McCrae (2011) *Agreeableness* memiliki *trait* yang lebih spesifik sebagai berikut :

(1) *Trust*

Seseorang dengan *trait* ini cenderung penuh dengan kepercayaan, *Trust* adalah suatu keadaan psikologis yang terdiri dari niat untuk menerima kerentanan berdasarkan harapan positif mengenai niat perilaku orang lain tanpa kemampuan untuk memantau atau mengontrol pihak lain. Dengan demikian kepercayaan adalah keyakinan pada seseorang untuk menjadi alat ukur dan urat nadi kehidupan.

(2) *Straightforwardness*

Seseorang dengan *trait* seperti ini cenderung berterus terang dalam mengatakan sesuatu, artinya seseorang yang apa adanya biasanya lebih baik dalam bergaul. Dia yang memiliki karakter yang suka bicara terus terang dalam

hidupnya cenderung jujur dan tidak dengan lain dimulut lain dihati, meski terkadang terkesan kasar dan tidak sopan bagi sebagian orang. Berbiacara terus terang tidak selamanya terkesan negative, ada saatnya berterus terang itu dibutuhkan dalam suatu hubungan atau pergaulan maupun pekerjaan.

(3) *Altruism*

Seseorang dengan *trait* ini memiliki kemurahan hati (empati) yang berkeinginan membantu orang lain, artinya ia selalu mendahulukan orang lain, ia tidak ragu dalam memprioritaskan orang lain dalam bertindak. Individu ini mau mendengarkan orang lain, mau menerima pertolongan, dan tidak meremehkan orang dan suatu peristiwa. Orang yang murah hati tidak menyombongkan kelebihanannya didepan orang lain, selalu membuka diri terhadap masukan dan nasihat dari orang lain, dan juga selalu menghargai keberhasilan orang lain.

(4) *Compliance*

Seseorang dengan ciri seperti ini cenderung berkarakteristik yang muncul terhadap reaksi diri, artinya ia mempunyai keyakinan bahwa dirinya mampu untuk mengatasi berbagai masalah, dengan kata lain, dirinya percaya bahwa setiap masalah pasti ada solusinya, ia memiliki perasaan setara

terhadap individu lain, memiliki keinginan untuk introspeksi diri dan kemampuan dalam memperbaiki dirinya sendiri.

(5) *Modesty*

Seseorang dengan ciri seperti ini cenderung rendah hati serta sederhana, artinya individu yang rendah hati akan bersedia mendengarkan dan menerima sudut pandang dari oranglain. Rendah hati artinya tidak memandang rendah orang lain, rendah hati sering disebut dengan tawaduk tidak angkuh dan tidak sombong. Orang yang rendah hati selalu bersikap tenang, sederhana, dan sungguh-sungguh menjauhi perbuatan sombong. Ia tidak memperlakukan semua orang setara, tidak merasa iri dengan kesenangan orang lain dan tidak berlebihan, suka berhemat sertamenjadi pendengar yang baik.

(6) *Tender-mindednes*

Seseorang yang memiliki *trait* seperti ini cenderung memiliki kepedulian terhadap orang lain, artinya ketika melihat orang lain sedang mendapatkan masalah dan musibah membiasakan diri untuk membantu orang tersebut. individu ini sadar akan makhluk sosial yang membutuh sesama, sebagai manusia memiliki hati yang membuat kita merasa peduli dan iba pada orang lain juga sebagai investasi amal ibadah dihari akhir.

b) Indikator *Agreeableness*

Menurut Robbins & A (2017) kepribadian yang memiliki sifat mudah akur dan mudah bersepakat dicirikan dengan indikator sebagai berikut :

- (1) Baik hati
- (2) Mudah percaya
- (3) Suka membantu
- (4) Pemaaf
- (5) Suka bekerja sama

5) *Neuroticism* (X5)

a) Pengertian *Neuroticism*

Neuroticism adalah sebuah dimensi kepribadian yang mengkarakterisasi seseorang tenang, percaya diri, aman (positif) versus gugup, depresi, dan tidak aman (negatif) (Robbins & A, 2017).

Menurut McCrae (2011) *Neuroticism* merupakan dimensi yang digambarkan sebagai sifat-sifat terkait kecenderungan individu untuk mengalami tekanan psikologis, misal: kecemasan atau depresi. Sifat-sifat ini cenderung mengalami emosi negative seperti keyakinan rendah, cemas, terlalu cemas, pesimisme, dan pemurung, oleh karena itu tingkah laku dan sikap negatif mereka di bidang pekerjaan dikenal pasti sebagai sumber utama perasaan negatif. Individu yang besikap *Neuroticism* tinggi cenderung

untuk selalu merasa gelisah, cemas, dan semula jadi berhati kecil, Jalagat R dalam (Ismail, 2021). Mengenai hasil kerja, individu ini telah dikenal pasti dengan jalan kerjanya, prestasi kerja, dan inspirasinya. Secara dasarnya, mereka yang bersikap *Neuroticism* disebabkan oleh kepuasan kerja yang rendah. Ciri personality ini mungkin merasa cemas untuk menghadapi persekitaran baru yang mendorong mereka mendapatkan pengalaman kerja yang sulit ketika keadaan negatif terjadi didalam pekerjaan, disamping itu sifat ini mungkin mengubah situasi sulit yang memerlukan komitmen jangka panjang, kepercayaan, kemahiran inisiatif, kemahiran sosial. Boleh dikatakan bahwa pekerja *Neuroticism* mungkin dianggap sebagai pekerja yang berkomitmen rendah dan keberatan untuk mengambil bagian dalam program perubahan, Hjalmarsson & Crown dalam (Ismail, 2021).

Menurut McCrae (2011) *Neuroticism* memiliki *trait* yang lebih spesifik sebagai berikut :

(1) *Anxiety*

Seseorang dengan *trait* seperti ini memiliki kecenderungan merasa gugup, tegang, dan gelisah. *Anxiety* adalah respons alami tubuh terhadap stress. Kondisi merupakan perwujudan dari perasaan takut atau khawatir tentang apa yang akan datang. Perasaan cemas atau gugup sebenarnya merupakan hal yang wajar dirasakan setiap orang jika dihadapkan dengan

situasi tertentu yang dianggap kurang nyaman, hal ini bisa menjadi gangguan kecemasan yang disebabkan oleh adanya masalah pada fungsi otak yang mengatur rasa takut dan emosi. Ada beberapa beberapa faktor yang dapat membuat seseorang lebih berisiko terkena gangguan kecemasan, yaitu: Pengalaman negative yang menyebabkan stress atau trauma psikologis, dan keturunan.

(2) *Hostility*

Seseorang dengan *trait* ini memiliki kecenderungan mengalami frustrasi dan kebencian. Frustrasi adalah suatu proses dimana tingkah laku kita terlang, oleh karena kebutuhan, manusia bertindak atau berbuaat untuk mencapai tujuan yaitu melayani kebutuhan yang sesuai dengan dorongan, suatu keadaan perasaan yang disertai proses rintangan. Faktor yang bisa menjadi penyebab munculnya rasa frustrasi antara lain kegagalan yang terus berulang, situasi kerja yang membuat stress, kondisi lingkungan yang tidak nyaman, serta keinginan yang terlalu tinggi. Akibat dari frustrasi ini dapat berupa fisik maupun psikis, atau mengganggu kognitif emosi yang tidak stabil, tingkah laku yang tidak terkendali, dan menarik diri dari lingkungan sosial.

(3) *Depression*

Seseorang dengan ciri ini memiliki kecenderungan mengalami depresi. Depresi adalah gangguan suasana hati (mood) yang ditandai dengan perasaan sedih yang mendalam dan kehilangan minat terhadap hal-hal yang disukai. Individu yang memiliki depresi biasanya memiliki gejala seperti, kehilangan energy, perubahan nafsu makan, gangguan tidur, cemas, menurunnya kemampuan berkonsentrasi, ketidakmampuan membuat keputusan, rasa yang tidak tenang, perasaan tidak berguna, selalu merasa bersalah dan sering menyalahi diri sendiri. Depresi merupakan salah satu masalah kesehatan mental serius yang berbahaya dan banyak terjadi. Macam-macam depresi ada yang ringan, namun ada juga yang cukup parah hingga berisiko mengancam nyawa.

(4) *Self-Conscientiousness*

Seseorang dengan *trait* ini cenderung rendah diri, sensitif terhadap orang lain. Rendah diri merupakan karakter sifat negatif dalam kehidupan beberapa sikap yang umumnya ditemukan pada orang yang rendah diri diantaranya : (a) minder dan tidak percaya diri (b) cenderung anti sosial (c) bersikap pesmisi (d) mudah depresi (e) suka pamer. Rendah diri juga dapat disebut kompleks rendah diri atau kompleks inferioritas adalah perasaan bahwa seseorang lebih rendah

dibanding orang lain dalam satu hal atau lain hal. Perasaan demikian dapat muncul sebagai akibat sesuatu yang nyata atau hasil imajinasinya saja.

(5) *Impulsiveness*

Seseorang dengan *trait* ini cenderung tidak mampu mengontrol keinginan berlebihan. Individu ini cenderung tidak bisa mengendalikan diri, pengendalian diri atau *self-control* dapat disimpulkan sebagai sebuah serangkaian proses yang terjadi untuk membentuk dirinya sendiri. Impulsif adalah suatu kecenderungan untuk dikuasai oleh dorongan dan keinginan yang besar karena mereka memiliki control yang lemah tidak mampu menahan emosi maupun keinginan yang menyebabkan segala sesuatu yang dikerjakan tidak terarur dan berantakan.

(6) *Vulnerability*

Seseorang dengan ciri seperti ini cenderung memiliki ketidakmampuan individu dalam menangani stress dan kecenderungan memiliki negatif, individu dengan sifat ini cenderung panic saat dihadapkan pada keadaan darurat, dan menjadi tergantung kepada bantuan dari orang lain. Individu ini dikenal dengan mudah menyerah dan selalu bergantung pada orang lain.

b) Indikator *Neuroticism*

Menurut Robbins & A (2017) kepribadian yang memiliki ketidak stabilan emosi dicirikan dengan indikator sebagai berikut :

- (1) Kecemasan
- (2) Temperamental
- (3) Emosional
- (4) Mudah stress

G. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat latar belakang dan landasan teori, maka disajikan hasil penelitian terdahulu. Fungsinya untuk mengetahui dan menemukan hasil kerja yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus menjadi perbandingan serta gambaran yang mendukung kegiatan penelitian selanjutnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

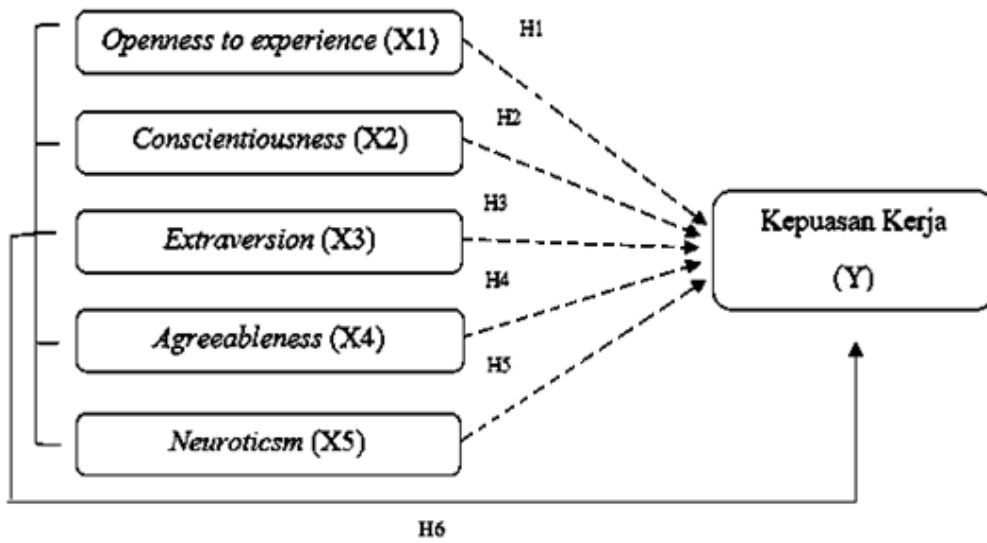
Judul Penelitian	Peneliti & tahun Terbit	Hasil Penelitian
Hubungan Antara <i>Personality Big Five</i> Dengan kepuasan Kerja Dalam Kalangan Pekerja Sokongan di UTM, Kampus Johor.	Ishak <i>et al</i> (2018)	Kajian telah menunjukkan bahwa terhadapatnya hubungan signifikan dimensi <i>Conscientiosness</i> dan <i>Agreebleness</i> dengan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja sokongan di UTM, kampus Johor.
Pengaruh <i>The Big Five Personality Trait</i> Terhadap Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja di Hotel Eastparc Yogyakarta	Kardiasa, dan Suhartini (2021)	Penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh dimensi <i>The Big Five</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif kecuali untuk dimensi <i>neuroticism</i> memiliki pengaruh negative signifikan. Selain itu, kepausan kerja memediasi hubungan antara seluruh dimensi the big five terhdap komitmen afektif. Arah pengaruh negative dari

		kepribadian <i>neuroticism</i> diduga disebabkan oleh sifat emosi negative seseorang. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai literature terhadap permasalahan terkait kepribadian, komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan.
Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Starwood Furniture Indonesia	Agung <i>et al</i> (2019)	yang menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang terhadap pekerjaannya bergantung pada usia, kepribadian orang tersebut, ras, gender (jenis kelamin), kesesuaian pekerjaan, tingkat jabatan, kemampuan kognitif serta pemanfaatan keahlian. Penelitian ini menemukan hasil bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
<i>Personaliti Big Five</i> Dengan Prestasi Kerja Pengurusan Sumber Manusia	Ismail & Kadir (2021)	Hasil kajian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif di antara personaliti dengan prestasi kerja pekerja. Dalam kajian ini, domain personaliti Conscientiousness merupakan personaliti yang paling utama dimiliki oleh pekerja dibahagian sumber manusia.
Pengaruh Kepribadian, <i>Work-life balance</i> , dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	Ningsih (2021)	Berdasarkan hasil analisis menentukan bahwa : Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
Pengaruh Motivasi, Kepribadian, Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Keterlibatan Pekerja Pegawai Dinas Kesehatan Pengadilan Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Tanjung Pinang	Herman (2021)	-berdasarkan hasil dalam penelitian dari variabel , Motivasi, Kepribadian, Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan terhadap variabel keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif

Pengaruh Kepribadian Berdasarkan <i>The Big Five Personality</i> Terhadap Kepuasan kerja Karyawan	Dimas (2012)	Hasil analisis data dalam penelitian tidak adanya pengaruh kelima variabel <i>big five personality</i> tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.
Pengaruh Kepribadian Lima Faktor (Big Five) Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bengkulu	Saputra <i>et al</i> (2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Big Five Personality berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, work engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, big five personality dan work engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu

H. Kerangka Pemikiran

Big five personality termasuk fungsi integratif karena dapat mewakili berbagai macam sistem deskripsi dalam kerangka umum yang digunakan orang untuk menggambarkan perilaku diri mereka sendiri dan orang lain (Rosito, 2018). Pada prinsipnya *big five personality* adalah “Salah satu model pendekatan yang didukung secara teoritis dalam psikologi untuk menjelaskan taksonomi atau tingkatan dari lima sifat kepribadian menggunakan analisis faktor”. Berdasarkan tinjauan pustaka dan kajian pustaka, maka dapat dihasilkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Keterangan :

—————→ Simultan

- - - - - → Parsial

I. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta empiris yang sebenarnya, fakta empiris yang akan diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka piker yang di kemukakan maka dapat di ambil rumusan hipotesis sebagai berikut :

1) Hipotesis 1 :

Ho 1 : *Openness to experience* (X1) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

Ha 1 : *Openness to experience* (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

2) Hipotesis 2 :

Ho 2 : *Conscientiousness* (X2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

Ha 2 : *Conscientiousness* (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

3) Hipotesis 3 :

Ho 3 : *Extraversion* (X3) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ha 3 : *Extraversion* (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

4) Hipotesis 4 :

Ho 4 : *Agreeableness* (X4) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ha 4 : *Agreeableness* (X4) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

5) Hipotesis 5 :

Ho 5 : *Neuroticism* (X5) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ha 5 : *Neuroticism* (X5) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

6) Hipotesis 6 :

Ho 6 : Secara simultan *Big Five Personality* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ha 6 : Secara simultan *Big Five Personality* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pendekatan kuantitatif yang dimaksud untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau kejadian lainnya dengan menggunakan alat statistik (Poniarsih, 2019) pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih yang berfokus pada analisis untuk mengetahui arah hubungan antara *variable independent* dengan *variable dependent* apakah masing-masing variabel berhubungan *positive* atau *negative*.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Rumpun Sari Medini, yang berlokasi di desa Ngesrep Balong, Kecamatan Limbangan, Kabupaten Kendal, Jawa Tengah.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Variabel bebas dan terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel bebas

Variabel bebas atau *variable independent* merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbul variabel terikat (Sugiyono, 2016). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Openness to*

Experience (X1), Conscientiousness (X2), Extraversion (X3), Agreeableness (X4), Neuroticism (X5).

2. Variabel terikat

Variabel terikat atau variable dependent merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y). Indikator dalam penelitian ini di rangkum dalam Tabel berikut.

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator
<i>Openness to Experience (X1)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keingintahuan yang tinggi 2. Senang berdiskusi 3. Dimintai pendapat dengan orang lain 4. Terbuka dengan hal baru
<i>Conscientiousness (X2)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terorganisir 2. Dapat diandalkan 3. Pekerja keras 4. Bertanggung jawab
<i>Extraversion (X3)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tegas 2. Giat 3. Ramah 4. Energik 5. Menyenangkan 6. Mampu mengendalikan lingkungan
<i>Agreeableness (X4)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Baik hati 2. Mudah percaya 3. Suka membantu 4. Pemaaf 5. Suka bekerja sama
<i>Neuroticism (X5)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecemasan 2. Temperamental 3. Emosional 4. Mudah stress
Kepuasan Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Pengawasan 3. Gaji 4. Promosi 5. Hubungan dengan rekan kerja

Sumber : data sekunder 2022

D. Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rumpun Sari Medini Kendal yang berjumlah 144 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian populasi yang karakteristik hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (Sugiyono, 2016). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini disesuaikan dengan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{144}{1 + 144 (0,05)^2} = 105,8$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

144 = jumlah populasi

0,05 = persen *standar error*.

Berdasarkan konvensi, nilai alpha yang bisa biasa digunakan adalah sebesar 5% (0,05) , dengan nilai alpha yang kecil akan menunjukkan semakin ketatnya aturan dalam suatu penelitian. Maka dari itu berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus diatas adalah sebesar 106.

3. Teknik Sampling

Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *probability sampling*. *Probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi yang dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2016). Untuk teknik yang dipilih adalah *simple random sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

E. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa sumber data primer dan sumber data skunder. Sumber data primer adalah data yang diperoleh (*responden*) melalui prosedur dan teknik penarikan/pengambilan data yang dirancang sesuai tujuannya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa data hasil kuisioner responden. Data diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner kepada karyawan PT. Rumpun Sari Medini. Data skunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung yang biasanya diperoleh dari data yang didokumentasikan. Data skunder yang dibutuhkan dalam penelitian adalah hasil penelitian sebelumnya, jurnal, data karyawan 2022, absensi bulan juli 2022, usia dan pendidikan karyawan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (kuisioner). Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk memberikan pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

(Sugiyono, 2016). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada sejumlah responden yang dijadikan sampel pada suatu penelitian. Jenis kuisioner yang digunakan peneliti yaitu menyajikan pertanyaan dan jawaban sehingga responden hanya dapat menjawab dan memberikan tanggapan terbatas pada pilihan jawaban yang sudah disediakan.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab yang jawaban tersebut diukur menggunakan skala likert (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini penulis menggunakan *Skala Likert* dalam mengukur setiap variabelnya, skala likert sendiri digunakan dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, yang variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut akan dijadikan tolak ukur untuk menyusun item item instrument yang memiliki gradasi ukuran dari sangat positif sampai sangat negative, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2

Skala Likert

Jawaban Pertanyaan	Bobot Nilai
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
KS (Kurang Setuju)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat tidak Setuju)	1

Sumber data sekunder 2022

G. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016) terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian yaitu statistik deskriptif dan statistik

inferensial. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Bila penelitian dilakukan pada sampel, maka analisisnya dapat menggunakan statistik deskriptif maupun inferensial. Termasuk dalam statistik deskriptif diantaranya penyajian data melalui tabel, grafik, perhitungan presentasi, perhitungan modus, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi. Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan pencarian kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, dengan melakukan prediksi dengan analisis regresi. Jadi secara teknis dapat diketahui bahwa dalam statistik deskriptif tidak ada uji signifikasinya, juga tidak ada taraf kesalahan. Untuk melengkapi statistik deskriptif dalam penelitian juga dibutuhkan statistik inferensial untuk menguji tingkat signifikannya. Statistik inferensial sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis sampel.

Suatu kesimpulan dari data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi itu mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran yang dinyatakan dalam bentuk presentase. Dalam penelitian ini menggunakan peluang kesalahannya atau signifikansinya 10%. Pengujian taraf signifikansi dari hasil suatu analisis akan lebih praktis bila didasarkan pada Tabel sesuai dengan teknik analisis yang digunakan. Misal Uji t akan digunakan Tabel t dan uji f akan digunakan Tabel f. Jadi signifikansi adalah kemampuan untuk digeneralisasikan dengan kesalahan tertentu. Ada hubungan signifikansi berarti hubungan itu dapat

digeneralisasikan juga jika ada perberadaan signifikansi berarti perberadaan itu dapat digeneralisasikan.

1. Uji instrumen

a. Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2016) uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS. Menurut (Sujarweni, 2019) uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan untuk diuji validitasnya.

Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel seperti kriteria berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{Tabel}$ maka item pertanyaan valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{Tabel}$ maka item pertanyaan tidak valid

Uji validitas menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} = nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = jumlah skor total

x = jumlah skor item

n = jumlah responden

Tabel 3.3
 Hasil Uji coba validitas (10 responden)

Variabel dan Indikator	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
<i>Opennes to Experience</i>				
X1.1	0,785	0,632	0,007	VALID
X1.2	0,718	0,632	0,019	VALID
X1.3	0,782	0,632	0,007	VALID
X1.4	0,719	0,632	0,019	VALID
X1.5	0,708	0,632	0,022	VALID
X1.6	0,684	0,632	0,029	VALID
X1.7	0,875	0,632	0,001	VALID
<i>Conscientiousness</i>				
X2.1	0,951	0,632	0,000	VALID
X2.2	0,925	0,632	0,000	VALID
X2.3	0,733	0,632	0,016	VALID
X2.4	0,919	0,632	0,000	VALID
X2.5	0,900	0,632	0,000	VALID
X2.6	0,682	0,632	0,030	VALID
X2.7	0,712	0,632	0,021	VALID
<i>Extraversion</i>				
X3.1	0,683	0,632	0,030	VALID
X3.2	0,882	0,632	0,001	VALID
X3.3	0,809	0,632	0,005	VALID
X3.4	0,740	0,632	0,005	VALID
X3.5	0,809	0,632	0,014	VALID
X3.6	0,882	0,632	0,001	VALID
X3.7	0,882	0,632	0,001	VALID
<i>Agreeableness</i>				
X4.1	0,845	0,632	0,002	VALID
X4.2	0,668	0,632	0,035	VALID
X4.3	0,975	0,632	0,000	VALID
X4.4	0,661	0,632	0,037	VALID
X4.5	0,797	0,632	0,006	VALID
X4.6	0,928	0,632	0,000	VALID
X4.7	0,769	0,632	0,009	VALID
<i>Neuroticism</i>				
X5.1	0,867	0,632	0,001	VALID
X5.2	0,837	0,632	0,003	VALID
X5.3	0,928	0,632	0,000	VALID
X5.4	0,724	0,632	0,018	VALID
X5.5	0,676	0,632	0,032	VALID
X5.6	0,651	0,632	0,041	VALID
X5.7	0,806	0,632	0,005	VALID
<i>Kepuasan Kerja</i>				
Y.1	0,778	0,632	0,008	VALID
Y.2	0,930	0,632	0,000	VALID
Y.3	0,646	0,632	0,044	VALID
Y.4	0,911	0,632	0,000	VALID

Y.5	0,927	0,632	0,000	VALID
Y.6	0,776	0,632	0,008	VALID
Y.7	0,896	0,632	0,000	VALID

Sumber : data sekunder diolah 2023

Berdasarkan Tabel 3.4 diatas maka hasil uji validitas variabel *Openness to Experience* (X1), *Conscientiousness* (X2), *Extraversion* (X3), *Agreeableness* (X4), *Neuroticism* (X5) menunjukkan nilai R hitung > 0,632 dengan signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

b. Reabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuisioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016) uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama sama terhadap seluruh butir pertanyaan dengan kriteria berikut:

- 1) Jika nilai cronbach alpha > 0,70 maka item pertanyaan adalah reliable
- 2) Jika nilai cronbach alpha < 0,70 maka item pertanyaan adalah tidak reliable

Uji reliabilitas menggunakan rumus menurut Sujarweni (2019) sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = koefisien reliabilitas instrument (*Cronbach Alpha*)

k = banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = total varian butir

σ_t^2 = total varian

Tabel 3.4
Hasil uji reliabilitas (10 responden)

Variabel	Nilai reliabilitas	Nilai cornbach alpha	Keterangan
<i>Opennes to Experience (X1)</i>	0,865	0,70	Reliabilitas
<i>Conscientiousness (X2)</i>	0,925	0,70	Reliabilitas
<i>Extraversion (X3)</i>	0,911	0,70	Reliabilitas
<i>Agreeableness (X4)</i>	0,906	0,70	Reliabilitas
<i>Neuroticism (X5)</i>	0,900	0,70	Reliabilitas
Kepuasan Kerja (Y)	0,930	0,70	Reliabilitas

Sumber : data sekunder diolah 2023

Berdasarkan Tabel 3.5 diatas maka hasil uji reliabilitas *Opennes to Experience (X1)*, *Conscientiousness (X2)*, *Extraversion (X3)*, *Agreeableness (X4)*, *Neuroticism (X5)* hasil menunjukkan nilai reliabilitas > 0,70, jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliable atau handal sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Korelasi

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS 24 Untuk dapat memperinterpretasi terhadap kuatnya hubungan, maka dapat digunakan pedoman menurut Sugiyono (2016) yang disajikan pada Tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.5
Interprestasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

a. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak (Sujarweni, 2019). Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi sederhana dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

y = jumlah skor y (Kepuasan Kerja)

x =Jumlah skor x (*Openness to experience* X_1 , *Conscientiousness* X_2 , *Extraversion* X_3 , *Agreeableness* X_4 , *Neuroticism* X_5)

b. Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk menguji satu variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak (Sujarweni, 2019). Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi berganda dengan rumus menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut:

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Keterangan :

$R_{yX_1X_2X_3}$ = Korelasi antar variabel $X_1X_2X_3$ secara bersama sama dengan variabel y

R_{yX_1} Korelasi X_1 (*Openness to experience*) dengan y (kepuasan kerja karyawan)

R_{yX_2}	Korelasi X_2 (<i>Conscientiousness</i>) dengan y (kepuasan kerja)
R_{yX_n}	Korelasi X_n (<i>Extraversion, Agreeableness, Neuroticism</i>) dengan y (kepuasan kerja)
$R_{X_1X_2\dots X_n}$	Korelasi antara $X_1X_2\dots X_n$

3. Uji Regresi

Uji regresi sederhana dan berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS 24* yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Regresi linier sederhana

Regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas dengan satu variabel terikat (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana dengan rumus menurut Ghozali (2016) sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat Kepuasan Kerja

a = Konstanta yaitu nilai y jika $x = 0$

b = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel y yang didasarkan variabel x

x = Variabel bebas adalah *Openness to experience* X_1 , *Conscientiousness* X_2 , *Extraversion* X_3 , *Agreeableness* X_4 , *Neuroticism* X_5 .

b. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda menggunakan rumus menurut Ghozali (2016) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat adalah Kepuasan Kerja (Y)

a = Konstanta yaitu nilai Y jika $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n = 0$

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X_1, X_2, X_3

X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 = Variabel bebas adalah *Openness to experience* X_1 , *Conscientiousness* X_2 , *Extraversion* X_3 , *Agreeableness* X_4 , *Neuroticism* X_5

4. Koefisien Determinasi (adjusted R square)

Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat (dependent). Untuk mengetahui presentase dari variabel bebas yang dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat digunakan koefisien determinasi dengan rumus (Sugiyono, 2016)

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$R^2 = \left(\frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \right)^2$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadran koefisien korelasi (*Openness to experience* (X_1),
Conscientiousness (X_2), *Extraversion* (X_3), *Agreeableness* (X_4),
Neuroticism (X_5)).

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Priyanto, 2012). Langkah langkah dalam pengujian Uji t menurut (Priyanto, 2012) adalah sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

a) $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel tertentu

b) $H_a: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.

2) Menentukan t_{hitung} dengan signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengelolaan SPSS

3) Menentukan t tabel dengan rumus $df = n - k - 1$ dengan keterangan sebagai berikut

a) df (degree of freedom) artinya derajat kebebasan

b) n (number) artinya jumlah responden

c) k (konstruk) artinya jumlah variabel bebas ada 5 yaitu (*Openness to experience* X_1 , *Conscientiousness* X_2 , *Extraversion* X_3 , *Agreeableness* X_4 , *Neuroticism* X_5)

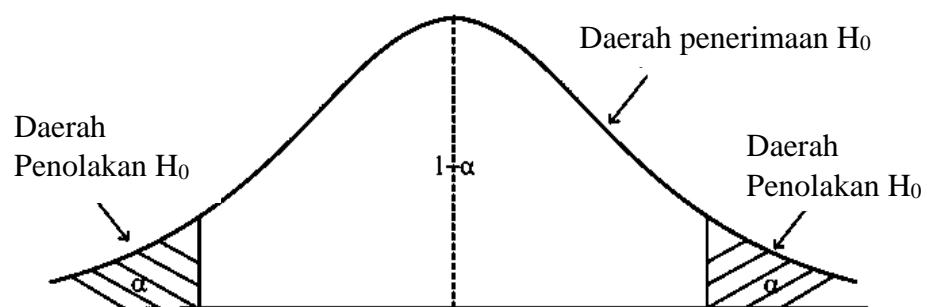
d) 1 adalah rumus atau disebut dengan asumsi jumlah y (kepuasan kerja)

4) Kriteria Pengujian

a) Jika $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{Tabel}}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas yaitu (*Openness to experience* X_1 , *Conscientiousness* X_2 , *Extraversion* X_3 , *Agreeableness* X_4 , *Neuroticism* X_5) secara parsial terhadap variabel terikat (kepuasan kerja)

b) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{Tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya pengaruh variabel bebas (*Openness to experience* X_1 , *Conscientiousness* X_2 , *Extraversion* X_3 , *Agreeableness* X_4 , *Neuroticism* X_5) secara parsial terhadap variabel terikat (kepuasan kerja Y)

5) Gambar Uji T



Gambar 3.1
Uji T

b. Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Priyanto, 2012). Langkah langkah pengujian untuk uji f menurut (Priyanto, 2012)

1) Merumuskan hipotesis

a) $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

2) Menentukan F hitung dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS

3) Menentukan F Tabel dengan rumus $df= n-k-1$ dengan keterangan:

a) df (degree of freedom) artinya derajat kebebasan

b) n (number) artinya jumlah responden

c) k (konstruk) artinya jumlah variabel bebas ada 5 yaitu (*Openness to experience* X_1 , *Conscientiousness* X_2 , *Extraversion* X_3 , *Agreeableness* X_4 , *Neuroticism* X_5)

d) 1 adalah rumus atau disebut dengan asumsi jumlah y (kepuasan kerja)

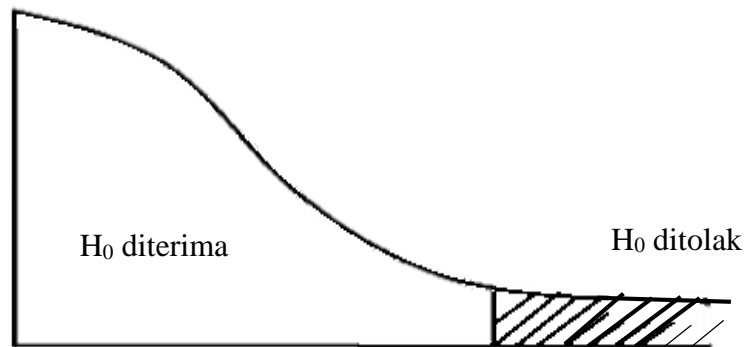
4) Kriteria penguji

a) Jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$ dan tingkat signifikansi > 0.05 maka H_0 diterima atau H_a ditolak yang artinya tidak ada pengaruh antara

variabel bebas (*Openness to experience* X_1 , *Conscientiousness* X_2 , *Extraversion* X_3 , *Agreeableness* X_4 , *Neuroticism* X_5) secara simultan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja)

- b) Jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$ dan tingkat signifikansi < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada pengaruh antarvariabel bebas (*Openness to experience* X_1 , *Conscientiousness* X_2 , *Extraversion* X_3 , *Agreeableness* X_4 , *Neuroticism* X_5) secara simultan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja)

5) Gambar Uji F



Gambar 3.2
Uji F

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian

1. Sejarah PT. Rumpun Sari Medini Kendal

PT. Rumpun Sari Medini adalah sebuah perkebunan teh yang telah ada sejak zaman Belanda pada Tahun 1902. Pada saat pemerintahan Jepang, perusahaan tersebut diambil alih oleh pemerintah Jepang pada Tahun 1942 – 1945. Setelah Indonesia merdeka, perusahaan tersebut diambil alih oleh Angkatan Darat Republik Indonesia. Pada tahun 1990 – 2004 PT. Rumpun Sari Medini dan Astra Agro Niaga menjalin kerja sama dengan PT. Sumber Abadi Tirta Santosa untuk mengelola perkebunan teh sampai dengan 2013. PT. Rumpun Sari Medini memiliki kebun teh seluas 271,82 ha dengan memproduksi teh hijau dengan berbagai macam kualitas dan hasilnya dipasarkan baik ke pasar local maupun pasar internasional sesuai permintaan yang diperoleh perusahaan.

Sarana prasarana yang disediakan oleh PT. Rumpun Sari Medini dengan tujuan untuk mendukung kegiatan produksi teh dan untuk memenuhi kebutuhan dasar masyarakat di sekitar Dusun Implasemen yaitu antara lain masjid, taman kanak-kanak, jalan, sarana transportasi untuk penimbangan hasil pemetikan karyawan, rumah dinas, balai warga, lapangan, dan bumi perkemahan. Masjid di Dusun Medini merupakan hasil sumbangan dari donatur yang berasal dari Arab dan bekerja sama dengan pihak perusahaan untuk menyediakan tempat ibadah penduduk sekitar. Sarana lainnya yaitu taman kanak-kanak (TK) yang disediakan untuk anak-anak pekerja yang tinggal disekitar Dusun Medini dan

Dusun Promasan. Pihak perusahaan tidak hanya menyediakan bangunan TK, namun juga menyediakan tenaga pengajar yang berstatus pegawai harian Tetap (PHT) di perusahaan, jalan disekitar perusahaan merupakan tanggung jawab pihak perusahaan termasuk perawatan dan perbaikan jalan untuk menunjang proses distribusi pucuk teh.

PT. Rumpun Sari Medini terletak di kaki gunung Ungaran tepatnya di Desa Ngesrep Balong, Kecamatan Limbangan, Kabupaten Kendal, Provinsi Jawa Tengah. Perkebunan teh Rumpun Sari Medini berada di ketinggian 800 - 1500 mdpl. Suhu udara di wilayah perkebunan teh Medini berkisar antara 17° - 28° C. Perkebunan teh Medini memiliki batas-batas wilayah sebagai berikut :

- Sebelah barat : Kecamatan Limbangan
- Sebelah timur : Dusun Ngelimut
- Sebelah selatan : Kabupaten Semarang
- Sebelah utara : Dusun Gunung Sari

PT. Rumpun Sari Medini memiliki dua Dusun Emplasemen yaitu Dusun Medini dan Dusun Promasan. Dusun Emplasemen tersebut disediakan untuk tempati sementara oleh pekerja PT. Rumpun Sari Medini, baik itu pekerja yang berstatus Pekerja Harian Tetap (PHT), Pekerja Harian Lepas (PHL) dan Borongan (Pemetik). Terdapat 50 kepala keluarga di Dusun Medini dengan jumlah penduduk sebanyak 143 jiwa, sedangkan pada Dusun Promasan terdapat 34 kepala keluarga.

2. Data Deskripsi responden

a. Data deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat Tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Precentage
1	Laki-laki	50	47,2 %
2	Perempuan	56	52,8 %
Total		106	100 %

Sumber : data deskriptif olahan tahun, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin Perempuan berjumlah 56 orang (52,8%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 50 (47,2%).

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	20 - 30 Tahun	9	8,5 %
2	31- 40 Tahun	25	24,5 %
3	41 – 50 Tahun	41	34,9 %
4	51 – 60 Tahun	17	18,9 %
5	>61 Tahun	14	13,2 %
Total		106	100 %

Sumber : Data deskriptif olahan penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa untuk umur responden terbanyak adalah berusia 41-50 tahun (34,9%), di ikuti dengan

responden yang berusia 31-40 tahun (24,5%), responden usia 51-60 tahun (18,9%), responden usia >61 (13,2%) dan yang berusia 20-30 (8,5%).

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	Presentase
1	SD	50	47,2 %
2	SMP	23	23,6 %
3	SMA	32	28,3 %
5	S1	1	0,9 %
Total		106	100 %

Sumber: Data deskriptif diolah tahun, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden terbanyak adalah tingkat SD yaitu 50 orang (47,2%) kemudian tingkat SMA 32 orang (28,3%), tingkat SMP 23 orang (23,6%) dan tingkat S1 1 orang (0,9%).

3. Hasil Analisis Data

a. Korelasi

1) Korelasi sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji 5 variabel independen dengan variabel dependen apakah ada hubungan atau tidak, dengan jenis data keduanya yang sama yaitu berupa rasio atau interval dan berupa distribusi normal. Penelitian ini menguji apakah ada hubungan antara *Openness to experience* X_1 , *Conscientiousness* X_2 , *Extraversion* X_3 , *Agreeableness* X_4 , *Neuroticism* X_5 , dengan kepuasan kerja (Y) pada karyawan PT. Rumpun Sari Medini. Hasil pengujian uji korelasi sederhana dengan menggunakan program, spss 24 dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4.4
Hasil korelasi sederhana

Correlations							
		Openness to Experience	Conscientiousness	Ekstraversi	Agreeableness	Neuroticism	Kepuasan Kerja
Openness to Experience	Pearson Correlation	1	.497**	.498**	.483**	.429**	.605**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106
Conscientiousness	Pearson Correlation	.497**	1	.733**	.675**	.436**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106
Ekstraversi	Pearson Correlation	.498**	.733**	1	.569**	.389**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106
Agreeableness	Pearson Correlation	.483**	.675**	.569**	1	.334**	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106
Neuroticism	Pearson Correlation	.429**	.436**	.389**	.334**	1	.510**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	106	106	106	106	106	106
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.605**	.721**	.598**	.590**	.510**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	106	106	106	106	106	106

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 hasil uji korelasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Korelasi sederhana variabel *Openness to Experience* (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki nilai korelasi 0,605 yang artinya kuat dengan interpretasi berada diantara 0,60 – 0,799. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel interpretasi halaman 58. Jadi dapat disimpulkan

bahawa variabel *Openness to Experience* memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja.

- b) Korelasi sederhana variabel *Conscientiousness* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki nilai korelasi 0,721 yang artinya kuat dengan interpretasi berada antara 0,60 – 0,799. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel interpretasi halaman 58. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *Conscientiousness* memiliki hubungan kuat terhadap kepuasan kerja.
- c) Korelasi sederhana variabel *Extraversion* (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) nilai korelasi 0,598 yang artinya sedang dengan interpretasi berada antara 0,40 – 0,599. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel interpretasi halaman 58. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *Extraversion* memiliki hubungan sedang terhadap kepuasan kerja.
- d) Korelasi sederhana variabel *Agreeableness* (X4) terhadap kepuasan kerja (Y) nilai korelasi 0,590 yang artinya sedang dengan interpretasi berada antara 0,40 – 0,599. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel interpretasi halaman 58. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *Agreeableness* memiliki hubungan sedang terhadap kepuasan kerja.
- e) Korelasi sederhana variabel *Neuroticism* (X5) terhadap kepuasan kerja (Y) nilai korelasi 0,510 yang artinya sedang dengan interpretasi berada antara 0,40 – 0,599. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel interpretasi halaman 58, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *Neuroticism* memiliki hubungan rendah terhadap kepuasan kerja.

2) Korelasi berganda

Korelasi berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara 5 variabel bebas yang dihubungkan dengan variabel terikat. Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan *Openness to experience* (X1), *Conscientiousness* (X2), *Extraversion* (X3), *Agreeableness* (X4), *Neuroticism* (X5), secara simultan kepuasan kerja (Y). hasil pengujian korelasi berganda dapat dilihat pada Tabel berikut

Tabel 4.5
Hasil korelasi berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.793 ^a	.628	.610	1.443	.628	33.824	5	100	.000
a. Predictors: (Constant), Neuroticism, Agreeableness, Openness to Experience, Ekstraversion, Conscientiousness									

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas nilai korelasi berganda diketahui nilai R Tabel sebesar 0,793 yang artinya hasil kuat dengan interpretasi berada diantara 0,60 – 0,799 sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3.3. jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *Openness to experience* (X1), *Conscientiousness* (X2), *Extraversion* (X3), *Agreeableness* (X4), *Neuroticism* (X5), secara simultan terdapat hubungan dengan kepuasan kerja (Y).

b. Regresi

1) Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen dengan variabel dependen yang dalam penelitian ini adalah untuk menguji *Openness to experience* (X_1) dengan kepuasan kerja (Y), *Conscientiousness* (X_2) dengan kepuasan kerja (Y), *Extraversion* (X_3) dengan kepuasan kerja (Y), *Agreeableness* (X_4) dengan kepuasan kerja (Y), *Neuroticism* (X_5) dengan kepuasan kerja (Y). dalam penelitian ini hasil uji regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut

a) Pengaruh *Openness to experience* terhadap kepuasan kerja

Tabel 4.6
Tabel Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.598	2.391		5.269	.000
	Openness to Experience	.608	.078	.605	7.747	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, maka persamaan regresi linear sederhana untuk variabel *Openness to experience* terhadap kepuasan kerja dapat dituliskan $Y = 12,598 + 0,608 X_1$. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi sederhana untuk variabel *Openness to experience* terhadap kepuasan kerja bernilai positif artinya jika *Openness to experience* sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kepuasan kerja naik

sebesar 12,598 atau jika *Openness to experience* dengan nilai 0,608 maka kepuasan kerja naik sebesar 0,608.

b) Pengaruh *Conscientiousness* terhadap kepuasan kerja

Tabel 4.7
Tabel Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.179	1.599		8.867	.000
	Conscientiousness	.555	.052	.721	10.612	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, maka persamaan regresi linear sederhana untuk variabel *Conscientiousness* terhadap kepuasan kerja dapat dituliskan $Y = 14,179 + 0,555 X_2$. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi sederhana untuk variabel *Conscientiousness* terhadap kepuasan kerja bernilai positif artinya jika *Conscientiousness* sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kepuasan kerja naik sebesar 14,179 atau jika *Conscientiousness* nilai 0,555 maka kepuasan kerja naik sebesar 0,555.

c) Pengaruh *Extraversion* terhadap kepuasan kerja

Tabel 4.8
Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.576	2.046		7.614	.000
	Ekstravesion	.514	.068	.598	7.602	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, maka persamaan regresi linear sederhana untuk variabel *Extraversion* terhadap kepuasan kerja dapat dituliskan $Y = 15,576 + 0,514 X_3$. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi sederhana untuk variabel *Extraversion* terhadap kepuasan kerja bernilai positif artinya jika *Extraversion* sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kepuasan kerja naik sebesar 15,576 atau jika *Extraversion* dengan nilai 0,514 maka kepuasan kerja naik sebesar 0,514.

d) Pengaruh *Agreeableness* terhadap kepuasan kerja

Tabel 4.9
Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.971	2.033		7.855	.000
	Agreeableness	.507	.068	.590	7.455	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas, maka persamaan regresi linear sederhana untuk variabel *Agreeableness* terhadap kepuasan kerja dapat dituliskan $Y = 15,971 + 0,507 X_4$. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi sederhana untuk variabel *Agreeableness* terhadap kepuasan kerja bernilai positif artinya jika *Agreeableness* sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kepuasan kerja naik sebesar 15,971 atau jika *Agreeableness* dengan nilai 0,507 maka kepuasan kerja naik sebesar 0,507.

e) Pengaruh *Neuroticism* terhadap kepuasan kerja

Tabel 4.10
Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.385	2.435		6.729	.000
	Neuroticism	.511	.084	.510	6.049	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas, maka persamaan regresi linear sederhana untuk variabel *Neuroticism* terhadap kepuasan kerja dapat dituliskan $Y = 16,385 + 0,511 X_5$. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi sederhana untuk variabel *Neuroticism* terhadap kepuasan kerja bernilai positif artinya jika *Neuroticism* sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kepuasan kerja naik sebesar 16,385 atau jika *Neuroticism* dengan nilai 0,511 maka kepuasan kerja naik sebesar 0,511.

2) Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel *Openness to experience* (X_1) dengan kepuasan kerja (Y), *Conscientiousness* (X_2) dengan kepuasan kerja (Y), *Extraversion* (X_3) dengan kepuasan kerja (Y), *Agreeableness* (X_4) dengan kepuasan kerja (Y), *Neuroticism* (X_5) dengan kepuasan kerja (Y). berikut hasil uji regresi linear berganda.

Tabel 4.11
Hasil analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.955	2.261		2.191	.031
	Openness to Experience X1	.255	.076	.254	3.335	.001
	Conscientiousness X2	.328	.079	.426	4.130	.000
	Ekstraversi X3	.030	.080	.035	.376	.708
	Agreeableness X4	.089	.073	.104	1.218	.226
	Neuroticism X5	.168	.071	.167	2.375	.019

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4.11 maka persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut

$$Y = 4,955 + 0,255 X1 + 0,328 X2 + 0,030 X3 + 0,089 X4 + 0,168 X5$$

- a) Nilai konstanta $\alpha = 4,955$ yang artinya *Openness to Experience*, *Conscientiousness*, *Ekstraversi*, *Agreeableness*, *Neuroticism* diasumsikan tetap atau 0 tidak mengalami perubahan maka kepuasan kerja nilai sebesar 4,955.
- b) Nilai koefisien regresi *Openness to Experience* (X1) sebesar 0,255 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara *Openness to Experience* dengan kepuasan kerja, hal tersebut menunjukkan jika variabel *Openness to Experience* akan naik satu satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,255 satuan.

- c) Nilai koefisien regresi *Conscientiousness* (X2) sebesar 0,328 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara *Conscientiousness* dengan kepuasan kerja, hal tersebut menunjukkan jika variabel *Conscientiousness* akan naik satu satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,328 satuan.
- d) Nilai koefisien regresi *Ekstravesion* (X3) sebesar 0,030 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara *Ekstravesion* dengan kepuasan kerja, hal tersebut menunjukkan jika variabel *Ekstravesion* akan naik satu satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,030 satuan.
- e) Nilai koefisien regresi *Agreeableness* (X4) sebesar 0,089 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara *Agreeableness* dengan kepuasan kerja, hal tersebut menunjukkan jika variabel *Agreeableness* akan naik satu satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,089 satuan.
- f) Nilai koefisien regresi *Neuroticism* (X5) sebesar 0,168 menunjukkan arah hubungan positif (searah) *Neuroticism* dengan kepuasan kerja, hal tersebut menunjukkan jika variabel *Neuroticism* akan naik satu satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,168 satuan.

c. Determinasi (Adjusted R Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel *Openness to experience* (X1), *Conscientiousness* (X2), *Extraversion* (X3), *Agreeableness* (X4), *Neuroticism* (X5)... terhadap kepuasan kerja (Y). berikut hasil pengujian determinasi menggunakan spss ver 24.

4.12
Hasil pengujian determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.628	.610	1.443
a. Predictors: (Constant), Neuroticism, Agreeableness, Openness to Experience, Ekstravesion, Conscientiousness				

Data : primer diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui nilai koefisien determinasi (adjusted R square) sebesar 0,610 . hal ini berarti variabel bebas berupa *Openness to experience* (X1), *Conscientiousness* (X2), *Extraversion* (X3), *Agreeableness* (X4), *Neuroticism* (X5),. mampu menerangkan sebesar 61% terhadap variabel terikat berupa kepuasan kerja, sedangkan sisa 39% merupakan kontribusi dari variabel atau faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini yang didapat dari (100% - 61%) diterangkan variabel bebas lainnya.

a. Pengujian Hipotesis

1. Uji T (parsial)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh datu variabel independen (bebas) secara individual terdahap dependen (terikat). Uji T dalam penelitian ini digunakan untuk menguji tingkat signifikasi pengaruh *Openness to experience* (X1), *Conscientiousness* (X2), *Extraversion* (X3), *Agreeableness* (X4), *Neuroticism* (X5), terhadap kepuasan kerja (Y) dengan tingkat signifikasi 0,05. Jika taraf yang dihasilkan dari

perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi yang dihasilkan lebih dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Kriteria uji T adalah membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} . Dimana T_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara T_{tabel} yaitu 1,660 diperoleh dari T_{tabel} dengan rumus $t (df = n - k - 1)$ yang berarti $t (106 - 6 - 1) = 99$. Hasil uji T (parsial) menggunakan spss versi 24 sebagaimana dapat dilihat pada hasil perhitungan sebagai hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.955	2.261		2.191	.031
	Openness to Experience	.255	.076	.254	3.335	.001
	Conscientiousness	.328	.079	.426	4.130	.000
	Ekstravesion	.030	.080	.035	.376	.708
	Agreeableness	.089	.073	.104	1.218	.226
	Neuroticism	.168	.071	.167	2.375	.019

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

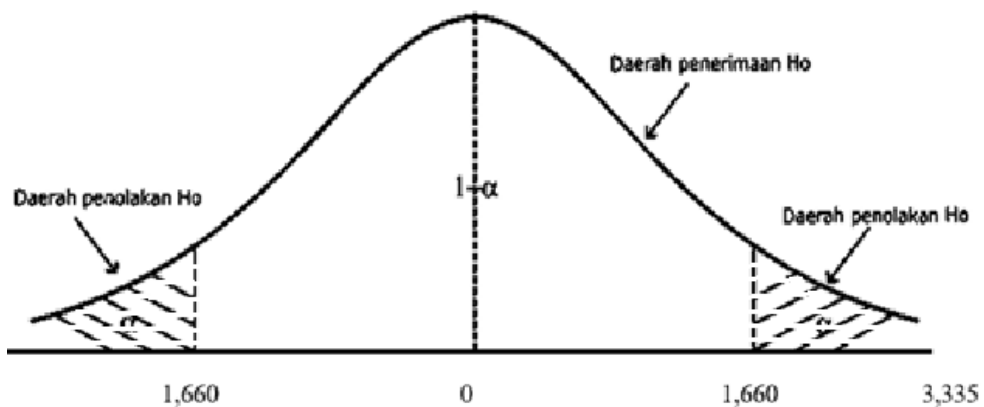
Sumber data primer yang diolah tahun 2023

a) Hipotesis 1

Ho 1 : *Openness to experience* (X1) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

Ha 1 : *Openness to experience* (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat di lihat bahwa hasil uji variabel *Openness to experience* (X1) memiliki nilai T_{hitung} sebesar 3,335 yang lebih besar dari T_{tabel} yaitu 1,660 dan nilai signifikansi 0,001 kurang dari 0,05 yang berarti bahwa variabel *Openness to experience* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis pertaman H_{a1} dalam penelitian ini diterima dan H_{o1} ditolak. Berikut merupakan kurva statistik uji T hipotesis *Openness to experience* terhadap kepuasan kerja.



Gambar 4.1

Kurva statistik uji T hipotesis variabel *Openness to experience* terhadap kepuasan kerja

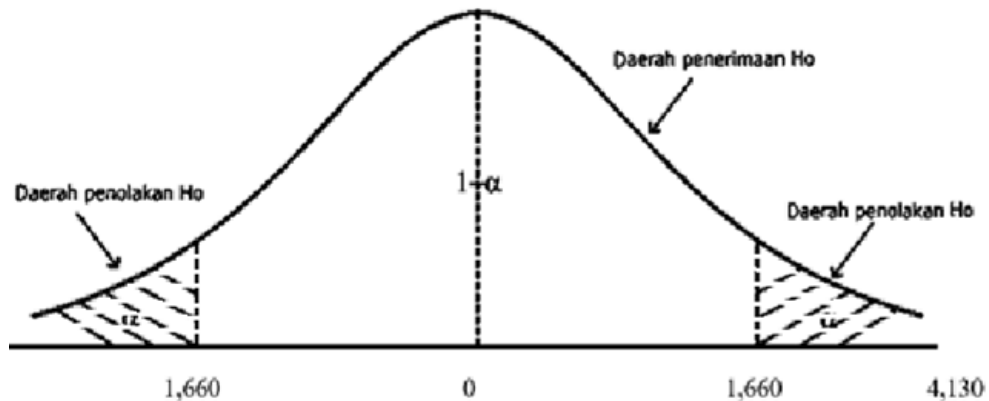
b) Hipotesis 2

H_{o2} : *Conscientiousness* (X2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

H_{a2} : *Conscientiousness* (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat di lihat bahwa hasil uji variabel *Conscientiousness* (X2) memiliki nilai T_{hitung} sebesar 4,130 yang lebih besar dari T_{tabel} yaitu 1,660 dan nilai signifikansi 0,000 kurang

dari 0,05 yang berarti bahwa variabel *Conscientiousness* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis pertaman H_{a2} dalam penelitian ini diterima dan H_{o2} ditolak. Berikut merupakan kurva statistik uji T hipotesis *Conscientiousness* terhadap kepuasan kerja



Gambar 4.2
Kurva statistik uji T hipotesis variabel *Conscientiousness* terhadap kepuasan kerja

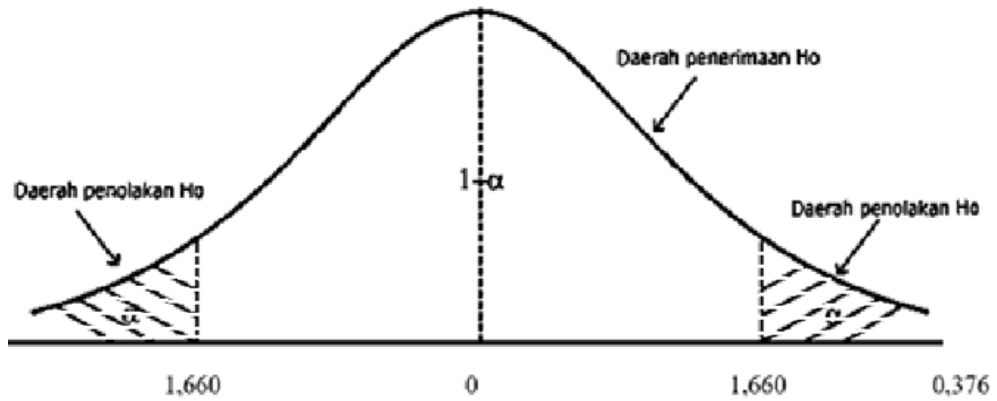
c) Hipotesis 3

H_{o3} : *Extraversion* (X_3) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

H_{a3} : *Extraversion* (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat di lihat bahwa hasil uji variabel *Extraversion* (X_3) memiliki nilai T_{hitung} sebesar 0,376 yang lebih kecil dari T_{tabel} yaitu 1,660 dan nilai signifikansi 0,708 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa variabel *Extraversion* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis H_{a3} dalam penelitian ini ditolak dan H_{o3} diterima. Berikut

merupakan kurva statistic uji T hipotesis *Extraversion* terhadap kepuasan kerja



Gambar 4.3

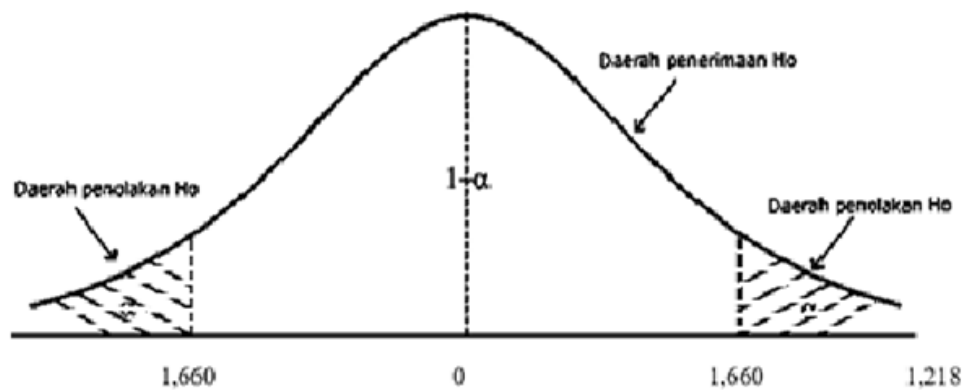
Kurva statistik uji T hipotesis variabel *Extraversion* terhadap kepuasan kerja

d) Hipotesis 4

Ho 4 : *Agreeableness* (X4) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

Ha 4 : *Agreeableness* (X4) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat di lihat bahwa hasil uji variabel *Agreeableness* (X4) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,218 yang lebih kecil dari t_{tabel} yaitu 1,660 dan nilai signifikansi 0,226 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa variabel *Agreeableness* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis Ha4 dalam penelitian ini ditolak dan Ho4 diterima. Berikut merupakan kurva statistik uji t hipotesis *Agreeableness* terhadap kepuasan kerja



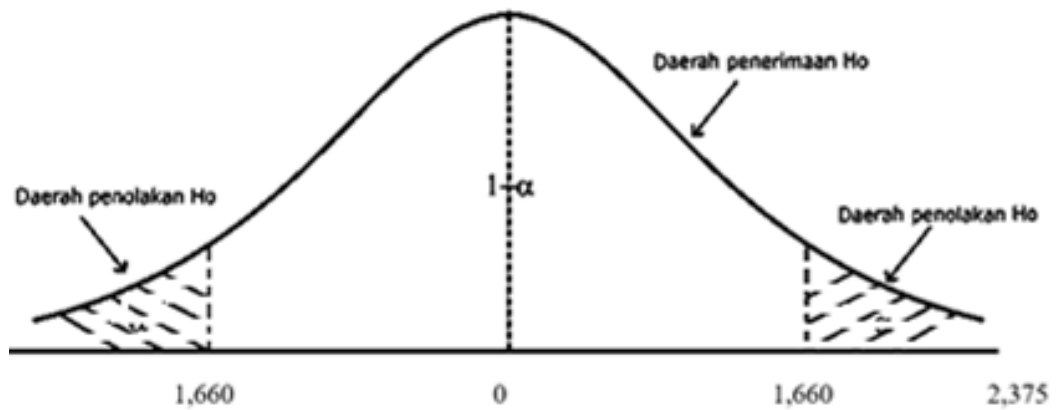
Gambar 4.4
Kurva statistik uji T hipotesis variabel *Agreeableness* terhadap kepuasan kerja

e) Hipotesis 5

H_0 5 : *Neuroticism* (X5) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

H_a 5 : *Neuroticism* (X5) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat di lihat bahwa hasil uji variabel *Neuroticism* (X5) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,375 yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,660 dan nilai signifikansi 0,019 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel *Neuroticism* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis H_a5 dalam penelitian ini diterima dan H_05 ditolak. Berikut merupakan kurva statistic uji T hipotesis *Neuroticism* terhadap kepuasan kerja



Gambar 4.5
Kurva statistik uji T hipotesis variabel *Neuroticism* terhadap kepuasan kerja

2. Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh *Openness to experience* (X1), *Conscientiousness* (X2), *Extraversion* (X3), *Agreeableness* (X4), *Neuroticism* (X5) terhadap kepuasan kerja (Y) secara bersamaan, pada tingkat signifikansi 0,05 dengan rumus $F_{tabel} = (n-k-1) = F_{tabel} = (106-5-1) = 100$ sehingga diketahui F tabel sebesar 2,31 Berikut hasil uji F menggunakan program spss versi 24

Tabel 4.14
Hasil uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352.250	5	70.450	33.824	.000 ^b
	Residual	208.287	100	2.083		
	Total	560.538	105			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Neuroticism, Agreeableness, Openness to Experience, Ekstraversion, Conscientiousness						

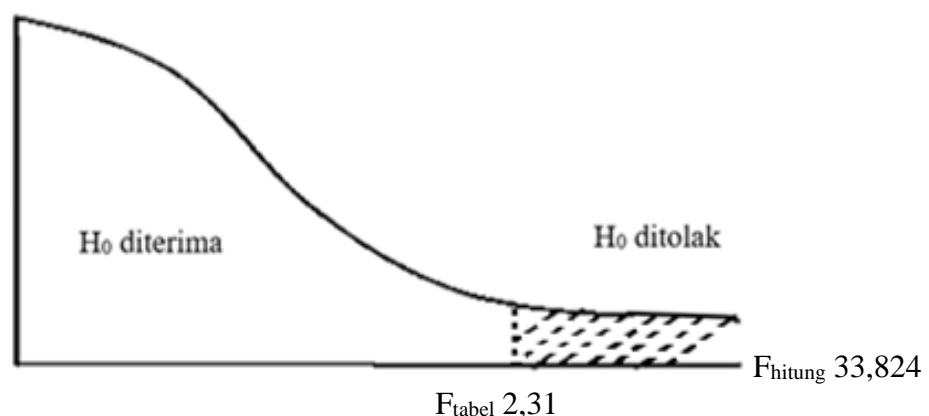
Sumber data primer diolah tahun 2023

a) Hipotesis 6 :

Ho 6 : Secara simultan *Big Five Personality* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ha 6 : Secara simultan *Big Five Personality* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.14, dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F hitung sebesar 33,824 yang lebih besar dari pada F tabel yaitu sebesar 2,31 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 , maka dapat dikatakan bahwa variabel *Openness to experience* (X1), *Conscientiousness* (X2), *Extraversion* (X3), *Agreeableness* (X4), *Neuroticism* (X5) secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis Ha6 dalam penelitian ini diterima dan Ho6 ditolak. Berikut merupakan kurva dari hasil uji F simultan :



Gambar 4.5
Kurva uji F simultan

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Openness to experience* terhadap kepuasan kerja, terdapat hasil nilai korelasi sebesar 0,605. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Openness to experience* memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak diantara 0,60 – 0,799. Pengujian hipotesis 1 telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara *Openness to experience* terhadap kepuasan kerja, melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel *Openness to experience* memiliki nilai $t_{hitung} 3,335 > 1,660$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya *Openness to experience* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, *Openness to experience* (terbuka terhadap hal-hal baru) adalah sebuah dimensi kepribadian yang mengkarakteristikan seseorang dari sisi imajinasi, sensitivitas, dan rasa ingin tahu (Robbins & A, 2017). Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepribadian *Openness to experience* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, seseorang yang memiliki kepribadian *Openness to experience* yang tinggi akan menyukai pekerjaan yang memberikan pengalaman – pengalaman baru, sehingga suatu pekerjaan yang sesuai dengan preferensi seseorang akan menciptakan kepuasan kerja (Kardiasa & Suhartini, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel *Conscientiousness* terhadap kepuasan kerja, terdapat hasil korelasi dengan nilai sebesar 0,721. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Conscientiousness* memiliki

hubungan yang kuat terhadap variabel kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak diantara 0,60 – 0,799. Hasil pengujian hipotesis 2 telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara *Conscientiousness* terhadap kepuasan kerja, melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel *Conscientiousness* memiliki nilai t_{hitung} yang paling tinggi dari variabel bebas lainnya yaitu sebesar $4.130 > 1,660$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya *Conscientiousness* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, *Conscientiousness* (sifat berhati-hati) adalah sebuah dimensi kepribadian yang menjelaskan seseorang yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, konsisten, dan teratur (Robbins & A, 2017). Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa seseorang berkepribadian *Conscientiousness* yang tinggi memiliki kecenderungan untuk bekerja dengan baik sehingga selalu mengevaluasi pekerjaannya sehingga puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Kardiasa & Suhartini, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel *Extraversion* terhadap kepuasan kerja, terdapat hasil korelasi dengan nilai sebesar 0,598. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Extraversion* memiliki hubungan yang sedang terhadap variabel kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak diantara 0,40 – 0,599. Hasil pengujian hipotesis 3 telah membuktikan bahwa tidak ada pengaruh antara *Extraversion* terhadap kepuasan kerja, melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel *Extraversion* memiliki nilai t_{hitung} paling rendah

dari variabel bebas lainnya yaitu sebesar $0,376 < 1,660$ dengan signifikansi $0,708 > 0,05$. Artinya *Extraversion* tidak ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. *Extraversion* (ekstraversi) adalah sebuah dimensi kepribadian yang menjelaskan seseorang yang mampu bersosialisasi, ekspresif, dan percaya diri (Robbins & A, 2017). Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh variabel *Extraversion* terhadap kepuasan kerja, dari hasil uji hipotesis pertama tidak menunjukkan adanya pengaruh *Extraversion* terhadap kepuasan kerja. Salah satu faktor yang membuat aspek *Extraversion* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena pada dasarnya karyawan telah bahagia dalam kehidupan pribadinya, yang dimungkinkan disebabkan oleh relasi yang baik dengan rekan sekerjanya (Dimas, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel *Agreeableness* terhadap kepuasan kerja, terdapat hasil korelasi dengan nilai sebesar 0,590. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Agreeableness* memiliki hubungan yang sedang terhadap variabel kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak diantara 0,40 – 0,599. Hasil pengujian hipotesis 4 telah membuktikan bahwa tidak ada pengaruh antara *Agreeableness* terhadap kepuasan kerja, melalui hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Agreeableness* memiliki nilai t_{hitung} sebesar $1,218 < 1,660$ dengan signifikansi $0,226 > 0,05$. Artinya *Agreeableness* tidak ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. *Agreeableness* (mudah akur atau mudah bersepakat) adalah sebuah dimensi kepribadian yang menjelaskan seseorang

yang baik, kooperatif, dan mempercayai (Robbins & A, 2017). Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh variabel *Agreeableness* terhadap kepuasan kerja, dari hasil uji hipotesis tidak menunjukkan adanya pengaruh *Agreeableness* terhadap kepuasan kerja. Salah satu faktor yang membuat aspek *Agreeableness* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena adanya pengaruh budaya Asia yang memiliki keramahan dan kolektifitas yang tinggi. Seseorang yang tidak memiliki keramahan dan tidak mampu bekerja sama dengan rekannya, akan dianggap melanggar norma – norma sosial yang berlaku (Dimas, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel *Neuroticism* terhadap kepuasan kerja, terdapat hasil korelasi dengan nilai sebesar 0,510. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Neuroticism* memiliki hubungan yang sedang terhadap variabel kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak diantara 0,40 – 0,599. Hasil pengujian hipotesis 5 telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara *Neuroticism* terhadap kepuasan kerja, melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel *Neuroticism* memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,375 > 1,660$ dengan tingkat signifikan $0,019 < 0,05$. Artinya *Neuroticism* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, *Neuroticism* adalah sebuah dimensi kepribadian yang mengkarakterisasi seseorang tenang, percaya diri, aman (positif) versus gugup, depresi, dan tidak aman (negatif) (Robbins & A, 2017). Hasil penelitian dari ini mendukung penelitian sebelumnya yang juga menunjukkan bahwa seseorang berkepribadian *Neuroticism* memberi pengaruh

terhadap pikiran dan juga perasaan individu mengenai pekerjaannya sebagai hal positif maupun negative, seorang karyawan yang agresif mempunyai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang tenang dan santai dalam bekerja (Agung *et al.*, 2019).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan dan dipaparkan sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Openness to experience* memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja, dengan hasil nilai korelasi sebesar 0,605 yang artinya termasuk hubungan yang kuat. *Openness to experience* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rumpun Sari Medini. Hal tersebut dapat dilihat melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel *Openness to experience* (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,605 dan nilai t_{hitung} sebesar $3,335 > t_{tabel}$ 1,660 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel *Openness to experience* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Rumpun Sari Medini.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Conscientiousness* memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja, dengan hasil nilai korelasi sebesar 0,721 yang artinya hubungan kuat. *Conscientiousness* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rumpun Sari Medini. Hal tersebut dapat dilihat bahwa hasil uji variabel *Conscientiousness* (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,555 dan nilai t_{hitung} sebesar $4,130 > t_{tabel}$ 1,660 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa

variabel *Conscientiousness* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rumpun Sari Medini.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Extraversion* memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,598 yang artinya hubungan sedang. *Extraversion* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rumpun Sari Medini. Hal tersebut dapat dilihat bahwa hasil uji variabel *Extraversion* (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,514 dan t_{hitung} sebesar $0,376 < t_{tabel}$ 1,660 dan nilai signifikansi $0,708 > 0,05$ yang berarti bahwa variabel *Extraversion* tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rumpun Sari Medini.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Agreeableness* memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,590 yang artinya hubungan sedang. *Agreeableness* tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan PT. Rumpun Sari Medini. Hal tersebut dapat dilihat bahwa hasil uji variabel *Agreeableness* (X4) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,507 dan t_{hitung} sebesar 1,218 $< t_{tabel}$ 1,660 dan nilai signifikansi $0,226 > 0,05$ yang berarti bahwa variabel *Agreeableness* tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rumpun Sari Medini.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Neuroticism* memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,510 yang artinya hubungan sedang. *Neuroticism* berpengaruh positif terhadap

kepuasan karyawan PT. Rumpun Sari Medini. Hal tersebut dapat dilihat bahwa hasil uji variabel *Neuroticism* (X5) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,511 dan t_{hitung} sebesar $2,375 > t_{tabel}$ 1,660 dan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel *Neuroticism* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rumpun Sari Medini.

6. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa *Openness to experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, dan *Neuroticism* secara signifikan mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar $33,824 > F_{tabel}$ 2,31 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel *Openness to experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, dan *Neuroticism* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap PT. Rumpun Sari Medini

Dengan demikian ditemukan bahwa *Openness to experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, dan *Neuroticism* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap PT. Rumpun Sari Medini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dapat dari penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran yang sekiranya bermanfaat bagi pihak PT. Rumpun Sari Medini maupun peneliti selanjutnya. Peneliti akan memberikan saran berdasarkan pada rata-rata skor jawaban responden dari

setiap variabel, adapun saran yang diberikan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, ada yang perlu ditingkatkan pada *ekstraversion*. Hal ini menjadi saran untuk perusahaan agar lebih memperhatikan kenyamanan karyawan dengan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Perusahaan menyediakan alat produksi yang baru dan layak untuk digunakan seperti (mesin pemotong otomatis, gunting yang tajam, bahan bakar produksi, serta alat produksi dipabrik yang baru dan layak digunakan untuk mengolah daun teh seperti alat-alat pemetik dan produksi di perbaharui sehingga karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya sampai dengan selesai dan sesuai dengan target perusahaan
- b. Memberikan fasilitas berupa kendaraan/transpotasi antar jemput karyawan yang jarak tempuh rumah yang jauh dari kebun dan tempat produksi serta karyawan yang tidak memiliki kendaraan pribadi
- c. Melengkapi/menyediakan alat – alat kantor seperti printer, foto copy, dll
- d. Memahami karyawan dengan sikap introvert/tidak aktif bicara yang memiliki kesulitan saat bekerja agar lebih di arahkan untuk menggunakan bahasa indonesia ketika berinteraksi dengan tak=mu

pendatang / orang luar dan lebih memperhatikan pendapat dari karyawan yang telah disampaikan.

2. Berdasarkan hasil penelitian, ada yang harus di tingkatkan pada *agreeableness*. Hal ini menjadi saran untuk perusahaan lebih meningkatkan kepercayaan terhadap karyawan dan memberikan kepercayaan terhadap perusahaan agar bisa memelihara keutuhan karyawan dengan beberapa saran seperti hal berikut:
 - a. Memberikan gaji sesuai/tepat dengan tanggal yang telah ditentukan agar perusahaan mendapatkan kepercayaan oleh karyawan dan tidak akan menjadi perselisihan/permasalahan antara karyawan dan perusahaan.
 - b. Memelihara dan menjaga kepercayaan karyawan terhadap perusahaan dengan memberikan motivasi, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan cara kerja nyata pemimpin serta mengawasi dengan baik saat pekerjaan berlangsung.
 - c. Perusahaan sesekali mengadakan acara refleksi diluar pekerjaan untuk karyawan seperti senam pagi, acara anjongsana, kunjungan wisata /ruang kumpul sesama pekerja perusahaan, agar mendapatkan karyawan lebih akrab dengan berinteraksi satu sama lain dan akan semakin mengikat karyawan agar tetap tinggal diperusahaan dalam jangka waktu lebih panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, D., Arianto, N., & A, A. C. (2019). *Pengaruh Kepribadian Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Starwood Furniture Indonesia*. 13(1), 25–34.
- Bruk-Lee. V., Khoury.H.A. , Nixon.E., G. A. & S. P. . (2009). Replicating and Extending Past Personality/Job Satisfaction Meta-Analyses. *Human Performance*, 22.
- Budiningsih, N. (2018). *Pengaruh Big Five Personality Dan Religiusitas Terhadap Agresivitas Pada Santriwan Dan Santriwati SMA La Tansa Banten*.
- Dimas,A,Pratama (2012). Pengaruh Kepribadian Berdasarkan *The Big Five Personality* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel.
- Feist, J . & Feist, G. J. (2009). *Teori Kepribadian*. Salemba Empat.
- Ghozali Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herman. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kepribadian, Pelatihan Dan Karakteristik Pekerjaan Pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Tanjung Pinang*. 2(2).
- Ishak, A., Mahfar, M., & Yusof, H. (2018). Sains Humanika The Relationship between Big Five Personality and Job Satisfaction among Support Staff in UTM , Johor Campus Hubungan Antara Personaliti Big Five Dengan Kepuasan Kerja Dalam. *Sains Humanika*, 3, 37–45.
- Ismail, F., & Kadir, A. A. (2021). *Personaliti Big Five Dengan Prestasi Kerja Pengurusan Sumber Manusia*. 1(1), 29–44.
- Kardiasa, M. F., & Suhartini, S. (2021). Pengaruh The Big Five Personality Trait Terhadap Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 93. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i1.4003>
- Martini, N. N. P., & Susanto, N. E. (2021). Dampak Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kebersihan Di Universitas Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 34–40. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i1.4826>
- McCrae, R. R. (2011). *Cross-Cultural Research on the Five-Factor Model of Personality*. *Online Readings in Psychology and Culture*.
- Ningsih, S., & Rijanti, T. (2021). *Pengaruh kepribadian , work-life balance , dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja The influence of personality , work-life balance , and organizational culture on job satisfaction*. 13(2), 315–323.
- Pervin, L. A. Cervone, D., & John, O. P. (2005). *Personality : theory and research*. NJ : Wiley.

- Poniarsih, N. (2019). Pengaruh Teori the Big Five-Personality Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Diy. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(3). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i3.1372>
- Priyanto. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. CV Andi Offest.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Regbiyantari, T. A., & Narsa, N. P. D. R. H. (2021). The Role of Anticipatory Socialization as A Mediating Variable between The Big Five Personality Traits and Professional Skepticism. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 14(1), 83. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v14i1.26228>
- Rivai, Veithzal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, W. A. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktik*. Edisi ketiga. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & A, J. T. (2017). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Rosito, A. C. (2018). Eksplorasi Tipe Kepribadian Big Five Personality Traits Dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Akademik. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Konseling: Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Konseling*, 4(1), 6. <https://doi.org/10.26858/jpkk.v4i1.3250>
- Saputra, A. A., Elita, Y., Anggarawati, S., Ps, M., Manajemen, M., & Bengkulu, U. (2020). *Pengaruh Kepribadian Lima Faktor (Big Five) Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bengkulu*. 381–412.
- Simanullang, T. (2021). Pengaruh Tipe Kepribadian The Big Five Model Personality Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Kajian Studi Literatur Manajemen Keuangan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 747–753.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Statistik Untuk Penelitian* (Edisi Regu). Pustaka Baru.

LAMPIRAN 1

KUISONER PENELITIAN

Pengaruh *Big Five Personality* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Rumpun Sari Medini)

Dalam rangka menyelesaikan Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS), yang sedang menyusun skripsi sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

NAMA	Indah Ayu Sartika
NPM	18510050
FAKULTAS	Ekonomi dan Bisnis

Berikut ini adalah kuissoner yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja karyawan di PT. Rumpun Sari Medini. Bpk/Ibu/Saudara/I dimohon untuk memberikan jawaban atas pertanyaan dibawah ini dengan lengkap dan jujur sesuai dengan pendapat sendiri. Karena kejujuran dalam menjawab kuissoner akan menentukan hasil penelitian yang dilakukan. Adapun tujuan dari penelitian ini semata-mata hanya untuk tujuan ilmiah dan segala identitas serta jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya. Atas kerjasamanya dan kesediaannya saya ucapkan banyak terimakasih.

A. Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Isilah data diri Anda sebelum melakukan pengisian kuisioner
2. Petunjuk Pengisian

Berikut ini adalah keterangan alternative pilihan jawaban yang tersedia:

- a. SS : Sangat Setuju
- b. S : Setuju
- c. KS : Kurang Setuju
- d. TS : Tidak Setuju
- e. STS : Sangat Tidak Setuju

pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat dengan memberikan tanda (√) pada setiap butir pertanyaan.

B. Data Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Pendidikan : SD SMP SMA D1/2/3
S1
4. Usia : 20 – 30 Tahun
 31 – 40 Tahun
 41 – 50 Tahun
 51 – 60 Tahun
 ≥ 61 Tahun

DAFTAR PERTANYAAN KUISONER

1. Aspek *Big Five Personality*

No	<i>Openness to Experience</i>	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki keingintahuan yang tinggi					
2	Saya selalu ingin tahu tentang hal yang baru/berbeda di pekerjaan saya					
3	Saya termasuk tipe seorang pemikir yang serius/banyak akal					
4	Saya selalu berkeinginan mencoba hal-hal yang baru					
5	Saya senang berdiskusi tentang pekerjaan					
6	Saya cenderung meminta pendapat orang lain ketika bekerja					
7	Saya sering mendapatkan hal positif dari pendapat orang lain					

No	<i>Conscientiousness</i>	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya orang yang teliti (hati-hati) saat bekerja					
2	Saya seorang yang suka keteraturan (taat pada aturan)					
3	Saya dapat diandalkan saat bekerja					
4	Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat, cermat, dan berdaya guna (efisien)					
5	Saya tekun mengerjakan tugas sampai selesai					
6	Saya senang membuat rencana, mematuhi/mengikuti dan menjalankan rencana tersebut					
7	Saya tipe seorang yang selalu mendahulukan berfikir sebelum bertindak					

No	<i>Ekstraversion</i>	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki kepribadian yang tegas					
2	Saya memiliki antusiasme yang tinggi saat bekerja					
3	Saya orang yang aktif berbicara					
4	Saya orang yang penuh energy saat bekerja					
5	Saya selalu menyampaikan pendapat yang berhubungan dengan pekerjaan					
6	Saya tipe orang yang mudah bergaul dengan karyawan lain					
7	Saya orang yang mudah bersosialisasi di lingkungan kerja perusahaan					

No	<i>Agreeableness</i>	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya tipe orang yang baik hati terhadap karyawan lain maupun orang luar					
2	Saya orang yang mudah percaya terhadap orang lain/rekan kerja/lingkungan perusahaan.					
3	ketika tugas saya selesai/target saya sering menolong karyawan lain untuk menyelesaikan tugasnya yang belum selesai.					
4	Saya akan mendahulukan kepentingan kelompok dari pada pribadi saat bekerja saya tipe orang yang tidak mementingkan diri sendiri					
5	Saya tidak mudah berselisih dengan mencari kesalahan karyawan lain					
6	saya selalu pemaaf jika berselisih dengan rekan kerja saya					
7	Saya suka bekerja sama dengan karyawan lain					

No	<i>Neuroticism</i>	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya tidak mudah cemas/tertekan ketika mendapatkan tugas/tuntutan yang sulit					
2	Ketika mendapatkan tugas yang sulit/rumit saya tidak mudah sedih/menangis					

3	Saya tetap tenang saat bekerja walau dalam situasi menegangkan atau tertekan					
4	Saya cenderung mudah khawatir ketika tidak dapat bekerja maksimal/sesuai target dari perusahaan					
5	Saya tipe orang yang tidak mudah tersinggung ketika diberi kritik dan saran dari orang lain					
6	Saya tidak mudah gugup ketika sedang bekerja					
7	Saya memiliki emosi yang tidak stabil (suasana hati mudah/seringkali berubah-ubah)					

2. Aspek Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai minat/kemampuan saya					
2	Saya nyaman dengan pekerjaan saya sekarang					
3	Diperusahaan saya setiap hari selalu diawasi dengan teliti oleh atasan saya					
4	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap hari/bulan					
5	Peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan					
6	Keinginan rekan-rekan kerja saya untuk bergaul satu dengan yang lain dalam mencapai target kerja					
7	Kondisi kenyamanan lingkungan perusahaan untuk bekerja sangat memadai					



LAMPIRAN 2

Data responden

No	Nama	Umur	Jenis kelamin	Pendidikan terakhir
1	Dwi	41-50 tahun	P	SD
2	Purwatin	51-60 tahun	P	SMP
3	Evi K	41-50 tahun	P	SMA
4	Mashadi	51-60 tahun	L	SMA
5	Rahmad	41-50 tahun	L	SMA
6	M tono	41-50 tahun	L	SMP
7	Purtimah	41-50 tahun	P	SMA
8	Pangestu	51-60 tahun	L	SD
9	Rubet	41-50 tahun	P	SD
10	Sawono	41-50 tahun	L	SD
11	Sutiyarti	41-50 tahun	P	SMA
12	Solechah	41-50 tahun	P	SMP
13	Priyitno	41-50 tahun	L	SMA
14	Darminem	41-50 tahun	P	SMP
15	Ruyanto	51-60 tahun	P	SD
16	Siti	41-50 tahun	P	SMA
17	Supriyadi	41-50 tahun	L	SMP
18	Sutami	41-50 tahun	P	SMP
19	Slamet	51-60 tahun	P	SD
20	Wilistari	51-60 tahun	P	SMA
21	Agus Apriyanto	41-50 tahun	L	SMP
22	Bardiono	31-40 tahun	L	SMP
23	Hartadi	51-60 tahun	L	SD
24	Rahayu	31-40 tahun	P	SMA
25	Sarno	31-40 tahun	L	SMP
26	Kaswari	51-60 tahun	L	SD
27	Rofiatun	41-50 tahun	P	SD
28	Sugeng	41-50 tahun	L	SD
29	Wahyudi	31-40 tahun	L	SMP
30	Wibowo	41-50 tahun	L	SMP
31	Sudarsono	51-60 tahun	L	SD
32	Sukandar	≥ 61 tahun	L	SD
33	Bambang	51-60 tahun	L	SMA
34	Suripto	51-60 tahun	L	SD
35	Setiawan	31-40 tahun	L	SMA
36	Wijiaminarno	20-30 tahun	L	SMA
37	Zuniko	20-30 tahun	L	SMA
38	Ruyanto	20-30 tahun	L	SMA
39	Arul	20-30 tahun	L	SMA

40	Suradi	20-30 tahun	L	SMA
41	Zuliyanto	41-50 tahun	L	SMP
42	Warsiyem	20-30 tahun	P	SMP
43	ikhwatun	31-40 tahun	P	SMP
44	Asbirin	41-50 tahun	L	SMA
45	Antok	41-50 tahun	L	SMP
46	Samiran	41-50 tahun	L	SD
47	Kasno	41-50 tahun	L	SD
48	Jujuk	41-50 tahun	P	SD
49	Suwati	31-40 tahun	P	SD
50	Sulastri	51-60 tahun	P	SD
51	Sumarni	51-60 tahun	P	SD
52	Sobar	51-60 tahun	L	SD
53	Samiran	51-60 tahun	L	SD
54	Irfan	≥ 61 Tahun	L	SMA
55	Tino hardianto	31-40 tahun	L	SMA
56	Evy	31-40 tahun	P	SMA
57	Tomi	31-40 tahun	P	SMP
58	Tri	41-50 tahun	P	SMA
59	Purwanti	31-40 tahun	P	SMA
60	Suwito	≥ 61 tahun	L	SD
61	Suyatto	41-50 tahun	L	SMA
62	Alifah	31-40 tahun	P	SD
63	Darmadi	≥ 61 Tahun	L	SD
64	Rama dwi putra	31-40 tahun	L	S1
65	Sumiyati	41-50 tahun	P	SD
66	Ihwatun	31-40 tahun	P	SMP
67	Mulyamah	20-30 tahun	P	SMA
68	Sukirah	≥ 61 tahun	P	SD
69	Amin s	31-40 tahun	L	SMA
70	Polo	31-40 tahun	L	SMP
71	Suparmi	≥ 61 Tahun	P	SMP
72	Ngarpi	31-40 tahun	L	SMA
73	Marsudi	≥ 61 tahun	L	SD
74	Zamri	31-40 tahun	L	SMA
75	Sriyanti	51-60 tahun	P	SD
76	Etik	31-40 tahun	P	SMP
77	Marliyah	41-50 tahun	P	SD
78	Soyanto	41-50 tahun	L	SMA
79	Sumiyati	≥ 61 Tahun	P	SD
80	Suparmi	≥ 61 Tahun	P	SD
81	Rondiyah	41-50 tahun	P	SD
82	Asmah	41-50 tahun	P	SD
83	Istirokhah	41-50 tahun	P	SMP

84	Sumarmi	31-40 tahun	P	SD
85	Jirah	≥ 61 tahun	P	SD
86	Darno Wasi	≥ 61 Tahun	L	SD
87	Saryati	41-50 tahun	P	SD
88	Yahmi	41-50 tahun	P	SD
89	Koribun	31-40 Tahun	P	SD
90	M fathoni	31-40 Tahun	L	SMA
91	Tianah	31-40 Tahun	P	SD
92	Tukiyem	41-50 tahun	P	SD
93	Umiyatun	41-50 tahun	P	SMP
94	Ngadi	51-60 Tahun	L	SD
95	Yameri	41-50 tahun	L	SMP
96	Jumaiyah	41-50 tahun	P	SD
97	Ritno	31-40 tahun	L	SMA
98	Suntriyah	41-50 Tahun	P	SD
99	Giyarti	31-40 tahun	P	SD
100	Ngatimah	41-50 tahun	P	SMP
101	Sarni A	≥ 61 tahun	P	SD
102	Fitri	20-30 tahun	P	SD
103	Marliyah	41-50 tahun	P	SD
104	Rupiah	≥ 61 tahun	P	SD
105	Rangga	20-30 tahun	L	SMP
106	Tugiyem	≥ 61 tahun	P	SD

Hasil Persentase Data Deskripsi Responden

Jenis kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	50	47.2	47.2	47.2
	perempuan	56	52.8	52.8	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	9	8.5	8.5	8.5
	31-40 tahun	26	24.5	24.5	33.0
	41-50 tahun	37	34.9	34.9	67.9
	51-60 tahun	20	18.9	18.9	86.8
	>61 tahun	14	13.2	13.2	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	50	47.2	47.2	47.2
	SMP	25	23.6	23.6	70.8
	SMA	30	28.3	28.3	99.1
	S1	1	.9	.9	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Lampiran 3
Tabulasi 10 reponden

Variabel *Openness to experience* (X1)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total
1	4	4	3	4	4	3	2	24
2	5	5	5	5	5	4	5	34
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	4	5	5	3	4	3	28
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	5	4	4	5	4	4	5	31
9	5	5	4	4	4	3	4	29
10	4	4	4	4	4	4	4	28

Variabel *Conscientiousness* (X2)

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	4	4	4	4	3	25
4	5	4	5	5	5	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	5	29
6	4	4	4	4	5	4	5	30
7	3	3	3	3	3	4	3	22

8	5	5	4	5	5	5	4	33
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	4	4	5	4	4	4	4	29

Variabel *Extraversion* (X3)

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	5	5	5	4	5	5	33
3	3	4	4	4	3	4	4	26
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	5	5	5	4	5	5	33
6	5	4	5	5	4	4	4	31
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	4	4	4	5	4	4	4	29
10	4	4	5	4	4	4	4	29

Variabel *Agreeableness* (X4)

Responden	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	Total
1	4	3	3	4	3	3	4	24
2	4	4	4	3	5	4	5	29
3	3	3	3	3	4	3	4	23
4	3	4	3	3	3	3	4	23
5	4	4	4	3	5	4	5	29
6	5	3	4	4	5	4	5	30
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	4	3	3	3	4	4	4	25
10	5	5	5	5	5	5	5	35

Variabel *Neuroticism* (X5)

Responden	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	X5.7	Total
1	3	3	3	4	4	4	3	24
2	4	5	5	5	4	4	4	31
3	3	4	4	4	5	4	3	27
4	4	4	4	4	3	4	3	26
5	3	4	4	3	4	5	4	27
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	3	3	4	5	4	4	5	28
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	4	3	4	4	3	3	4	27
10	5	5	5	5	5	5	5	35

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Total
1	3	3	4	3	3	4	3	23
2	5	3	5	4	3	3	3	26
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	4	4	4	4	5	5	31
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	4	4	4	4	3	4	4	27
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	5	5	5	4	5	4	4	32
10	5	5	5	5	5	5	5	35

LAMPIRAN 3

Hasil Tabulasi 100 responden

Variabel *Openness to experience* (X1)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	4	5	4	4	4	4	29
3	5	4	5	5	5	5	4	33

4	5	5	4	4	4	3	3	28
5	5	4	5	4	4	4	3	29
6	4	4	5	4	4	3	2	26
7	5	5	5	5	5	4	5	34
8	5	5	5	5	5	4	4	33
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	4	4	5	5	3	4	3	28
12	5	5	5	5	5	3	3	31
13	5	5	4	5	3	4	4	30
14	5	4	4	4	4	4	4	29
15	5	4	5	5	5	4	4	32
16	5	4	4	4	4	4	4	29
17	5	5	5	5	5	2	2	29
18	5	4	4	5	4	4	5	31
19	5	5	4	4	4	3	4	29
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	5	4	3	4	4	3	3	26
22	4	4	4	4	5	3	4	28
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	4	5	5	4	5	5	32
26	5	5	5	5	4	4	4	32
27	5	5	4	5	4	4	4	31
28	5	5	4	4	4	5	3	30
29	4	5	5	4	4	5	5	32
30	4	5	4	5	4	4	4	30
31	5	5	4	5	5	5	5	34
32	4	4	4	5	4	4	4	29
33	5	4	5	3	4	4	5	30
34	4	4	4	4	4	4	4	28
35	4	4	4	4	4	4	4	28
36	4	4	4	4	4	4	4	28
37	5	5	5	5	5	4	5	34
38	4	4	4	4	4	4	4	28
39	4	3	4	4	4	3	4	26
40	3	3	4	4	4	5	5	28

41	3	4	4	4	4	4	5	28
42	5	5	4	5	4	4	4	31
43	4	4	5	4	3	3	3	26
44	4	5	4	4	4	4	4	29
45	5	5	4	4	5	4	4	31
46	4	4	4	4	4	5	4	29
47	4	5	4	4	4	4	4	29
48	4	4	5	5	5	5	5	33
49	5	4	4	4	4	4	4	29
50	4	4	4	4	4	4	4	28
51	4	5	5	4	5	4	4	31
52	4	5	5	4	4	4	5	31
53	4	4	4	4	4	4	5	29
54	4	4	5	5	5	4	4	31
55	5	4	4	5	4	5	4	31
56	4	5	5	4	5	5	4	32
57	4	4	4	4	4	4	5	29
58	5	5	5	5	5	4	5	34
59	4	4	5	5	5	5	4	32
60	5	5	5	5	5	4	4	33
61	4	5	4	5	4	4	5	31
62	4	5	5	5	5	4	4	32
63	3	5	5	4	5	5	5	32
64	4	4	4	4	4	4	5	29
65	2	4	4	4	4	4	4	26
66	5	5	3	4	5	5	4	31
67	4	4	4	4	4	3	3	26
68	4	4	4	4	3	4	4	27
69	5	4	5	5	5	5	5	34
70	5	5	5	4	4	4	5	32
71	4	5	5	5	5	4	4	32
72	4	4	4	4	5	4	4	29
73	4	4	4	5	5	4	4	30
74	4	4	4	4	4	5	4	29
75	5	4	5	4	5	5	5	33
76	5	5	5	4	4	3	4	30
77	4	4	4	4	4	4	4	28

78	4	5	5	5	5	5	5	34
79	4	4	4	4	4	5	4	29
80	5	5	4	4	4	4	4	30
81	4	5	5	5	5	4	5	33
82	4	4	4	4	4	4	4	28
83	4	4	4	5	5	5	5	32
84	5	5	5	5	5	5	5	35
85	4	4	4	4	4	4	4	28
86	4	4	5	5	5	5	5	33
87	5	4	4	4	5	5	5	32
88	4	4	4	4	5	4	5	30
89	3	5	5	3	5	4	4	29
90	5	5	5	5	5	5	5	35
91	5	5	5	4	5	5	5	34
92	4	5	4	5	5	4	5	32
93	5	5	5	5	4	4	4	32
94	5	5	4	5	5	5	4	33
95	5	5	5	4	5	4	4	32
96	4	5	4	5	5	5	5	33
97	5	5	5	5	5	5	5	35
98	5	4	4	4	4	4	5	30
99	5	4	4	4	4	5	5	31
100	4	5	4	5	5	5	5	33
101	4	4	4	5	5	4	5	31
102	4	3	5	5	5	4	4	30
103	5	4	4	4	5	4	4	30
104	3	4	5	5	5	5	5	32
105	5	5	4	5	4	4	4	31
106	5	5	4	5	5	5	5	34

Variabel *Conscientiousness* (X2)

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	4	4	4	4	3	25
4	5	4	5	5	5	4	4	32

5	4	4	4	4	4	4	5	29
6	4	5	5	5	5	3	3	30
7	5	5	5	5	5	4	5	34
8	5	4	5	4	4	5	5	32
9	3	5	4	4	4	4	4	28
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	4	5	4	4	3	4	4	28
12	5	5	4	4	5	4	5	32
13	3	3	3	3	3	4	3	22
14	5	5	4	5	5	5	4	33
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	4	4	5	4	4	4	4	29
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	3	2	5	5	4	4	5	28
19	4	4	4	4	4	4	5	29
20	4	4	4	4	4	4	3	27
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	5	5	5	4	4	5	32
25	5	4	5	4	4	4	4	30
26	5	5	4	5	5	5	5	34
27	4	4	4	5	5	4	4	30
28	4	5	4	3	5	5	5	31
29	4	4	4	4	4	5	5	30
30	4	5	4	4	4	4	4	29
31	5	5	4	4	4	4	4	30
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	5	4	5	4	5	5	3	31
34	5	4	3	4	4	4	4	28
35	4	4	4	4	4	4	4	28
36	4	4	4	4	4	4	4	28
37	5	4	4	4	5	5	5	32
38	4	4	4	4	4	4	4	28
39	5	5	5	4	4	4	4	31
40	5	4	4	4	5	4	4	30
41	5	4	5	4	4	4	4	30

42	4	4	4	4	5	5	4	30
43	4	3	3	3	3	4	3	23
44	3	4	4	3	4	4	3	25
45	3	3	2	4	4	4	4	24
46	3	3	4	3	4	4	3	24
47	5	5	4	4	4	3	4	29
48	5	4	4	5	5	5	5	33
49	4	4	4	4	3	4	4	27
50	4	4	4	4	4	4	4	28
51	5	5	4	4	4	4	5	31
52	5	3	5	4	4	1	4	26
53	4	5	4	5	5	4	4	31
54	5	5	4	5	5	5	5	34
55	5	4	3	2	2	4	5	25
56	5	5	5	5	5	4	5	34
57	4	4	4	4	4	4	4	28
58	5	4	5	5	5	5	4	33
59	5	5	5	5	5	5	5	35
60	5	5	5	5	5	5	5	35
61	4	5	4	5	4	4	5	31
62	5	5	4	4	5	5	5	33
63	4	5	5	5	5	4	5	33
64	4	4	4	4	4	4	4	28
65	5	5	5	5	5	5	5	35
66	5	5	4	4	5	5	4	32
67	3	5	4	3	5	4	4	28
68	4	4	4	4	4	4	4	28
69	4	4	4	5	5	5	5	32
70	4	4	4	4	4	5	5	30
71	4	5	5	5	4	4	4	31
72	4	4	4	4	4	4	4	28
73	4	5	4	4	4	4	5	30
74	4	4	4	4	4	4	4	28
75	4	5	4	4	4	4	4	29
76	5	5	4	4	5	4	3	30
77	3	4	3	4	3	4	4	25
78	5	5	5	5	5	5	5	35

79	5	5	5	5	5	4	4	33
80	5	4	5	5	5	5	5	34
81	5	5	5	5	5	5	5	35
82	5	5	4	4	5	5	5	33
83	5	4	5	4	5	5	5	33
84	5	5	5	4	5	4	5	33
85	5	5	5	5	5	5	5	35
86	5	4	5	5	5	5	5	34
87	5	5	5	4	5	5	5	34
88	5	5	4	4	5	4	5	32
89	5	4	4	4	3	3	5	28
90	5	5	5	5	5	5	5	35
91	5	5	5	4	5	5	5	34
92	5	5	5	4	4	4	5	32
93	4	4	5	4	4	5	5	31
94	5	4	5	4	5	5	4	32
95	4	4	5	4	5	5	5	32
96	5	5	5	4	5	5	5	34
97	5	5	5	5	5	5	5	35
98	5	4	4	4	5	4	5	31
99	4	4	4	4	5	5	5	31
100	4	5	4	5	5	5	4	32
101	5	5	4	4	4	4	4	30
102	4	4	4	4	5	4	4	29
103	4	4	4	5	4	5	4	30
104	5	5	4	4	5	4	4	31
105	4	4	4	4	5	5	5	31
106	5	5	5	4	5	5	5	34

Variabel *Extraversion* (X3)

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Total
1	4	4	5	4	4	4	4	29
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	5	3	4	3	3	3	24
4	4	5	3	5	4	4	4	29
5	4	4	4	4	3	4	3	26

6	4	4	2	5	4	5	3	27
7	4	5	5	5	4	5	5	33
8	4	4	5	5	5	5	5	33
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	4	4	3	4	4	4	4	27
12	4	4	5	5	4	4	5	31
13	3	4	3	5	4	4	4	27
14	4	5	3	4	4	4	4	28
15	4	4	4	4	5	5	5	31
16	5	4	3	5	4	4	4	29
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	4	4	4	5	4	4	4	29
20	3	4	5	4	4	4	4	28
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	5	4	5	5	5	5	5	34
25	4	4	5	4	5	5	5	32
26	5	4	4	4	4	5	5	31
27	4	4	4	4	4	5	5	30
28	5	5	5	5	4	4	4	32
29	3	3	4	4	4	5	5	28
30	5	4	4	4	4	3	4	28
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	4	4	5	4	4	5	5	31
33	4	4	5	4	4	3	3	27
34	3	4	5	4	5	4	3	28
35	4	4	4	4	4	4	4	28
36	3	4	5	4	4	4	4	28
37	4	4	4	4	4	5	5	30
38	4	4	4	4	4	4	4	28
39	4	4	5	4	4	4	4	29
40	4	4	4	4	4	4	5	29
41	4	4	5	4	5	5	4	31
42	4	4	4	4	5	4	4	29

43	4	4	5	5	4	3	3	28
44	4	4	4	5	4	3	3	27
45	4	4	4	4	4	4	4	28
46	3	3	5	4	4	5	5	29
47	4	5	3	4	3	4	4	27
48	4	5	5	4	5	5	5	33
49	5	4	4	4	3	5	5	30
50	4	4	4	4	4	4	4	28
51	5	4	5	3	4	2	3	26
52	3	5	3	5	5	5	3	29
53	4	5	5	4	5	4	5	32
54	5	5	5	5	4	5	5	34
55	3	4	3	4	4	5	4	27
56	4	5	4	5	5	5	5	33
57	4	4	4	4	4	4	4	28
58	4	4	5	5	4	5	5	32
59	5	5	5	4	5	5	5	34
60	4	5	5	5	5	5	5	34
61	4	5	4	4	5	4	5	31
62	5	4	3	5	5	5	5	32
63	5	5	4	4	5	4	5	32
64	5	4	3	3	3	3	3	24
65	5	5	4	5	5	5	5	34
66	4	5	5	5	5	5	4	33
67	5	5	4	4	4	4	4	30
68	4	4	4	4	4	4	4	28
69	4	4	4	5	5	5	5	32
70	5	5	4	4	5	5	5	33
71	5	4	4	4	4	4	5	30
72	4	4	4	4	4	4	4	28
73	5	5	5	4	4	5	5	33
74	4	4	3	4	3	4	4	26
75	4	5	5	5	4	5	5	33
76	3	4	3	4	4	5	4	27
77	4	4	3	4	3	4	4	26
78	5	5	4	5	5	5	5	34
79	3	4	4	4	4	4	5	28

80	5	5	5	5	5	5	5	35
81	4	5	4	5	5	5	5	33
82	4	4	4	4	4	5	4	29
83	4	4	4	5	5	5	5	32
84	5	5	4	5	4	5	5	33
85	5	5	4	4	5	5	5	33
86	4	4	5	5	5	5	5	33
87	5	5	3	4	5	5	5	32
88	5	5	4	5	4	4	5	32
89	5	5	5	5	5	3	1	29
90	5	5	5	5	5	5	5	35
91	5	5	5	5	5	5	5	35
92	4	4	3	5	4	4	5	29
93	4	5	5	5	5	4	4	32
94	5	5	5	5	4	5	5	34
95	4	5	4	5	4	5	5	32
96	5	5	5	5	5	5	5	35
97	5	5	5	5	5	5	5	35
98	4	4	4	5	5	4	4	30
99	4	4	4	4	4	4	5	29
100	5	5	5	4	4	5	4	32
101	5	5	3	4	4	4	4	29
102	3	3	3	4	4	5	5	27
103	3	4	4	5	3	5	5	29
104	4	4	4	5	5	4	5	31
105	5	4	4	5	5	5	4	32
106	4	4	4	4	4	5	4	29

Variabel Agreeableness (X4)

Responden	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	Total
1	5	5	4	5	4	4	4	31
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	3	3	5	5	4	28
4	4	5	4	4	4	4	5	30
5	4	4	4	4	5	4	4	29
6	3	4	4	5	4	5	4	29

7	4	5	4	3	5	4	4	29
8	4	3	4	5	5	4	4	29
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	4	3	5	4	4	4	4	28
12	5	4	3	5	5	4	5	31
13	4	4	4	5	3	4	4	28
14	5	4	4	4	4	4	5	30
15	4	5	5	4	4	4	4	30
16	4	5	4	4	5	4	4	30
17	5	4	5	5	5	5	5	34
18	4	3	3	4	5	5	4	28
19	4	4	4	4	5	4	4	29
20	4	4	4	4	4	3	4	27
21	4	3	4	2	4	4	4	25
22	4	3	4	5	4	4	4	28
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	5	3	3	3	5	4	4	27
25	4	5	4	4	5	5	5	32
26	4	4	4	3	5	4	5	29
27	5	4	4	4	5	4	5	31
28	4	5	5	3	4	4	4	29
29	5	4	4	4	4	3	4	28
30	4	4	5	5	3	5	4	30
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	4	3	4	3	5	4	5	28
33	4	4	5	4	5	5	5	32
34	4	4	4	4	4	4	4	28
35	4	4	4	4	4	4	4	28
36	4	4	4	4	4	4	4	28
37	5	3	4	5	5	3	4	29
38	4	3	4	4	4	4	4	27
39	3	4	4	4	4	4	4	27
40	4	4	4	3	4	4	4	27
41	5	3	4	3	3	4	4	26
42	4	3	4	4	4	4	4	27
43	4	3	3	4	3	3	4	24

44	4	4	4	4	4	3	4	27
45	4	4	4	3	4	4	3	26
46	4	3	4	4	4	4	3	26
47	4	4	4	4	5	4	4	29
48	5	4	5	5	5	5	4	33
49	4	4	3	4	4	4	3	26
50	4	4	4	5	5	4	5	31
51	4	5	3	4	5	4	3	28
52	3	4	3	4	5	5	3	27
53	5	4	4	5	4	4	4	30
54	4	4	4	4	5	5	5	31
55	4	5	4	4	4	4	4	29
56	5	4	4	5	5	5	4	32
57	4	4	4	4	4	4	4	28
58	5	4	4	4	5	4	5	31
59	4	4	5	4	5	4	4	30
60	5	5	5	5	5	5	4	34
61	4	5	4	4	4	4	4	29
62	5	4	5	5	5	5	5	34
63	4	4	4	4	4	4	4	28
64	3	3	3	4	4	4	3	24
65	5	5	5	5	5	5	5	35
66	5	4	4	4	4	5	5	31
67	4	3	3	4	5	3	4	26
68	4	4	4	3	4	3	4	26
69	5	5	5	4	4	5	5	33
70	4	4	4	5	5	4	4	30
71	5	5	5	4	4	4	4	31
72	4	4	4	4	4	4	4	28
73	5	4	5	3	3	4	4	28
74	4	3	4	4	4	4	4	27
75	4	5	4	4	5	4	4	30
76	5	3	4	4	5	4	4	29
77	4	4	4	4	4	4	4	28
78	5	5	5	5	5	5	5	35
79	5	5	5	4	5	5	5	34
80	5	5	5	5	5	5	5	35

81	5	5	5	5	5	5	5	35
82	4	4	4	5	5	4	4	30
83	5	5	5	5	5	5	5	35
84	5	4	4	5	5	5	5	33
85	5	5	5	5	5	5	4	34
86	4	3	4	5	4	5	4	29
87	4	4	4	4	4	4	4	28
88	5	4	5	4	5	5	5	33
89	4	5	4	5	4	4	4	30
90	4	4	5	5	5	5	5	33
91	5	4	5	5	5	4	5	33
92	4	4	4	5	5	4	4	30
93	5	4	4	4	5	5	4	31
94	4	4	5	5	5	4	5	32
95	4	4	5	5	4	5	5	32
96	5	2	5	4	5	4	4	29
97	5	5	4	5	5	5	5	34
98	4	4	4	4	5	4	4	29
99	5	5	5	4	4	4	4	31
100	5	5	5	5	5	5	5	35
101	4	4	4	4	4	5	4	29
102	5	5	4	5	5	5	5	34
103	4	4	4	4	5	5	4	30
104	5	5	4	5	5	5	5	34
105	5	5	5	4	5	5	4	33
106	5	5	5	5	5	5	4	34

Variabel *Neuroticism* (X5)

Responden	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	X5.7	Total
1	5	4	4	4	5	4	3	29
2	5	5	4	5	4	4	3	30
3	5	4	3	5	3	3	4	27
4	5	4	5	5	2	4	3	28
5	4	5	4	4	4	3	2	26
6	5	5	4	4	4	3	4	29
7	5	4	5	4	3	5	3	29

8	5	5	5	5	5	5	3	33
9	5	4	3	5	4	4	4	29
10	4	5	4	4	3	3	4	27
11	4	4	3	4	5	3	2	25
12	4	5	5	5	4	4	4	31
13	4	4	3	5	5	5	4	30
14	3	4	4	3	5	4	3	26
15	4	4	4	5	5	4	3	29
16	3	4	4	3	4	3	4	25
17	4	4	5	5	4	5	3	30
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	5	5	4	4	5	4	2	29
20	4	5	3	4	4	3	4	27
21	5	3	4	4	4	4	4	28
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	4	3	4	3	4	4	26
25	4	4	4	5	5	5	3	30
26	5	5	5	4	5	4	2	30
27	5	4	4	4	4	4	2	27
28	4	5	5	4	5	4	3	30
29	4	5	4	4	5	5	5	32
30	4	4	5	5	5	4	3	30
31	5	5	5	5	5	5	4	34
32	5	4	5	5	3	4	2	28
33	5	4	4	4	5	3	5	30
34	3	5	4	5	4	4	3	28
35	3	3	4	3	5	4	4	26
36	4	4	4	4	3	3	4	26
37	5	5	5	4	2	3	4	28
38	4	5	4	4	3	4	3	27
39	3	4	5	5	5	4	2	28
40	4	4	4	5	4	4	3	28
41	4	3	5	4	4	5	3	28
42	3	4	5	5	3	4	2	26
43	4	4	4	4	3	3	4	26
44	4	4	3	4	5	4	3	27

45	3	4	4	5	4	5	3	28
46	4	4	3	3	3	3	4	24
47	4	3	4	5	3	4	2	25
48	5	4	5	5	5	5	4	33
49	5	3	3	5	5	5	4	30
50	4	3	4	5	5	4	2	27
51	4	4	3	4	5	4	3	27
52	4	5	4	3	5	3	3	27
53	4	4	4	4	4	4	4	28
54	5	4	4	4	4	4	3	28
55	4	3	4	4	5	3	4	27
56	4	4	4	5	5	4	3	29
57	5	3	4	4	3	4	4	27
58	4	4	5	5	4	5	4	31
59	5	4	4	5	3	5	4	30
60	3	5	4	5	4	5	3	29
61	4	4	4	4	4	5	2	27
62	5	5	5	5	4	3	3	30
63	4	4	5	4	5	4	2	28
64	5	4	4	4	4	4	4	29
65	4	5	5	4	4	5	3	30
66	4	4	4	4	4	4	2	26
67	4	4	4	4	3	4	4	27
68	4	4	4	4	4	4	4	28
69	4	4	5	4	4	4	2	27
70	4	4	4	4	4	5	2	27
71	5	4	4	5	5	5	2	30
72	4	4	4	4	4	4	4	28
73	4	4	4	4	4	4	5	29
74	4	4	3	4	4	4	2	25
75	5	5	4	4	4	4	3	29
76	3	4	4	5	4	5	4	29
77	4	4	4	4	4	4	4	28
78	5	4	5	5	4	5	3	31
79	4	3	4	5	3	4	4	27
80	4	4	3	5	4	4	4	28
81	4	4	4	5	3	4	3	27

82	4	4	4	5	4	4	2	27
83	3	4	3	5	4	4	2	25
84	4	4	4	5	5	4	3	29
85	5	5	5	5	5	5	5	35
86	5	5	5	5	5	5	4	34
87	5	5	5	5	4	5	5	34
88	4	5	5	5	5	5	3	32
89	5	3	3	4	5	3	5	28
90	5	5	5	5	5	5	5	35
91	5	5	5	5	5	5	4	34
92	5	5	5	5	5	4	3	32
93	4	5	4	4	4	5	4	30
94	3	3	5	5	4	5	3	28
95	4	4	5	4	5	5	5	32
96	5	5	4	4	5	4	3	30
97	3	3	5	5	5	4	4	29
98	4	4	4	5	5	4	3	29
99	4	5	5	5	5	4	3	31
100	5	4	4	5	5	5	5	33
101	5	4	4	5	4	4	2	28
102	4	4	5	5	5	4	3	30
103	4	5	5	5	4	4	4	31
104	4	4	4	4	5	4	3	28
105	5	4	4	3	5	4	3	28
106	4	5	5	3	5	4	4	30

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Total
1	4	4	5	5	4	4	5	31
2	4	5	4	4	4	4	5	30
3	4	5	5	4	4	4	5	31
4	4	4	4	5	4	5	5	31
5	4	4	4	4	4	4	5	29
6	4	5	4	4	4	4	4	29
7	4	5	5	5	5	5	5	34
8	5	5	5	4	5	4	5	33

9	4	5	4	3	4	4	4	28
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	4	4	4	5	4	4	5	30
12	5	4	4	4	5	5	4	31
13	5	4	4	5	4	4	4	30
14	5	4	4	5	4	4	4	30
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	4	5	4	4	5	4	4	30
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	5	5	4	4	4	4	5	31
19	5	4	3	4	4	4	5	29
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	3	4	4	4	4	5	5	29
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	4	4	4	4	3	5	28
24	5	5	5	5	4	5	5	34
25	5	4	4	5	5	4	5	32
26	5	4	5	5	5	5	5	34
27	4	4	5	5	4	5	5	32
28	4	5	5	5	4	4	5	32
29	5	5	5	4	5	5	5	34
30	4	4	5	3	4	5	5	30
31	5	5	5	5	5	4	5	34
32	4	4	5	4	4	5	4	30
33	4	5	4	5	4	5	5	32
34	4	4	4	4	4	4	4	28
35	4	4	4	3	4	4	4	27
36	4	4	4	4	4	4	4	28
37	5	5	5	5	5	4	5	34
38	4	4	4	5	5	4	5	31
39	4	4	4	5	4	4	5	30
40	4	4	4	5	4	4	5	30
41	4	4	4	5	4	4	5	30
42	4	4	4	4	4	4	4	28
43	5	5	5	4	4	4	4	31
44	4	4	3	4	5	5	4	29
45	5	4	4	4	5	3	3	28

46	3	4	5	4	5	3	4	28
47	4	5	4	3	4	4	5	29
48	4	5	5	4	5	5	5	33
49	4	4	4	4	5	3	4	28
50	4	4	4	4	4	4	4	28
51	5	4	4	5	4	4	4	30
52	5	4	3	4	5	3	4	28
53	4	4	5	3	4	4	3	27
54	5	5	5	4	4	5	4	32
55	4	4	5	4	4	5	4	30
56	5	5	5	5	4	4	4	32
57	4	3	4	4	4	5	5	29
58	5	5	5	4	5	5	5	34
59	5	5	5	5	5	5	5	35
60	5	5	4	4	5	5	5	33
61	4	4	4	4	5	4	4	29
62	5	5	5	4	4	3	4	30
63	4	5	5	4	4	4	4	30
64	5	5	5	4	3	4	3	29
65	5	5	4	5	4	5	5	33
66	4	5	5	5	4	4	4	31
67	4	4	4	4	4	4	4	28
68	4	4	4	4	4	3	4	27
69	4	5	5	4	4	4	5	31
70	4	5	4	4	5	5	5	32
71	4	4	4	4	4	5	5	30
72	4	4	4	4	4	4	4	28
73	4	5	4	5	4	4	4	30
74	5	5	4	4	4	4	3	29
75	4	5	4	4	4	5	4	30
76	4	4	5	5	5	3	4	30
77	4	4	4	4	4	4	4	28
78	5	5	5	5	5	5	5	35
79	5	4	5	5	5	5	4	33
80	5	5	5	4	5	5	5	34
81	5	5	5	4	5	5	5	34
82	5	5	5	5	5	5	5	35

83	5	5	5	4	4	4	5	32
84	5	5	5	5	5	5	5	35
85	5	5	5	4	5	4	5	33
86	5	5	5	5	5	5	5	35
87	4	5	5	4	5	5	5	33
88	5	5	4	4	5	5	5	33
89	4	4	4	5	5	5	5	32
90	5	5	5	5	5	5	5	35
91	5	5	5	5	4	5	5	34
92	4	4	5	5	5	4	5	32
93	4	5	4	4	5	5	5	32
94	5	5	4	5	4	5	5	33
95	4	5	4	4	5	5	5	32
96	4	5	5	5	5	4	5	33
97	5	5	5	5	5	5	5	35
98	5	5	4	4	4	4	4	30
99	4	4	4	4	5	5	5	31
100	5	4	4	5	5	5	5	33
101	4	5	5	4	5	4	5	32
102	4	5	5	5	5	5	5	34
103	5	4	4	4	4	5	5	31
104	5	4	4	4	4	5	4	30
105	5	5	5	4	4	4	4	31
106	5	5	5	5	4	5	5	34

LAMPIRAN 4
 HASIL PENELITIAN
 C. UJI INSTRUMEN

4. Uji Validitas

a. Variabel *Openness to experience* (X1)

Correlations									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.802**	.408	.583	.606	.152	.685*	.785**
	Sig. (2-tailed)		.005	.242	.077	.063	.676	.029	.007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.802**	1	.509	.356	.689*	.122	.488	.718*
	Sig. (2-tailed)	.005		.133	.312	.028	.738	.153	.019
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.408	.509	1	.748*	.248	.681*	.559	.782**
	Sig. (2-tailed)	.242	.133		.013	.490	.030	.093	.007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.583	.356	.748*	1	.227	.531	.456	.719*
	Sig. (2-tailed)	.077	.312	.013		.527	.115	.185	.019
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.606	.689*	.248	.227	1	.379	.623	.708*
	Sig. (2-tailed)	.063	.028	.490	.527		.280	.054	.022
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X6	Pearson Correlation	.152	.122	.681*	.531	.379	1	.623	.684*
	Sig. (2-tailed)	.676	.738	.030	.115	.280		.054	.029
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X7	Pearson Correlation	.685*	.488	.559	.456	.623	.623	1	.875**
	Sig. (2-tailed)	.029	.153	.093	.185	.054	.054		.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.785**	.718*	.782**	.719*	.708*	.684*	.875**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.019	.007	.019	.022	.029	.001	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Variablel *Conscientiousness* (X2)

Correlations									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.904**	.667*	.905**	.825**	.643*	.592	.951**
	Sig. (2-tailed)		.000	.035	.000	.003	.045	.071	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.904**	1	.527	.791**	.741*	.791**	.678*	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000		.117	.006	.014	.006	.031	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.667*	.527	1	.722*	.625	.250	.429	.733*
	Sig. (2-tailed)	.035	.117		.018	.053	.486	.217	.016
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.905**	.791**	.722*	1	.885**	.667*	.429	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.018		.001	.035	.217	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.825**	.741*	.625	.885**	1	.547	.602	.900**
	Sig. (2-tailed)	.003	.014	.053	.001		.102	.065	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X6	Pearson Correlation	.643*	.791**	.250	.667*	.547	1	.286	.682*
	Sig. (2-tailed)	.045	.006	.486	.035	.102		.424	.030
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X7	Pearson Correlation	.592	.678*	.429	.429	.602	.286	1	.712*
	Sig. (2-tailed)	.071	.031	.217	.217	.065	.424		.021
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.951**	.925**	.733*	.919**	.900**	.682*	.712*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.016	.000	.000	.030	.021	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Variabel *Extraversion* (X3)

Correlations									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.284	.557	.557	.830**	.284	.284	.683*
	Sig. (2-tailed)		.427	.094	.094	.003	.427	.427	.030
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.284	1	.655*	.655*	.488	1.000**	1.000**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.427		.040	.040	.153	.000	.000	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.557	.655*	1	.600	.447	.655*	.655*	.809**
	Sig. (2-tailed)	.094	.040		.067	.195	.040	.040	.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.557	.655*	.600	1	.447	.655*	.655*	.809**
	Sig. (2-tailed)	.094	.040	.067		.195	.040	.040	.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.830**	.488	.447	.447	1	.488	.488	.740*
	Sig. (2-tailed)	.003	.153	.195	.195		.153	.153	.014
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X6	Pearson Correlation	.284	1.000**	.655*	.655*	.488	1	1.000**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.427	.000	.040	.040	.153		.000	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X7	Pearson Correlation	.284	1.000**	.655*	.655*	.488	1.000**	1	.882**
	Sig. (2-tailed)	.427	.000	.040	.040	.153	.000		.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.683*	.882**	.809**	.809**	.740*	.882**	.882**	1
	Sig. (2-tailed)	.030	.001	.005	.005	.014	.001	.001	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Variabel Agreeableness (X4)

Correlations									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.247	.741*	.715*	.634*	.791**	.645*	.845**
	Sig. (2-tailed)		.492	.014	.020	.049	.006	.044	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.247	1	.756*	.424	.334	.625	.383	.668*
	Sig. (2-tailed)	.492		.011	.222	.346	.053	.275	.035
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.741*	.756*	1	.659*	.751*	.885**	.701*	.975**
	Sig. (2-tailed)	.014	.011		.038	.012	.001	.024	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.715*	.424	.659*	1	.161	.553	.185	.661*
	Sig. (2-tailed)	.020	.222	.038		.656	.097	.610	.037
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.634*	.334	.751*	.161	1	.757*	.873**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.049	.346	.012	.656		.011	.001	.006
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X6	Pearson Correlation	.791**	.625	.885**	.553	.757*	1	.612	.928**
	Sig. (2-tailed)	.006	.053	.001	.097	.011		.060	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X7	Pearson Correlation	.645*	.383	.701*	.185	.873**	.612	1	.769**
	Sig. (2-tailed)	.044	.275	.024	.610	.001	.060		.009
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.845**	.668*	.975**	.661*	.797**	.928**	.769**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.035	.000	.037	.006	.000	.009	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									

Variabel *Neuroticism* (X5)

Correlations									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.739*	.808**	.617	.354	.432	.594	.867**
	Sig. (2-tailed)		.015	.005	.057	.316	.212	.070	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.739*	1	.884**	.472	.611	.696*	.420	.837**
	Sig. (2-tailed)	.015		.001	.169	.060	.025	.227	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.808**	.884**	1	.659*	.501	.512	.696*	.928**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001		.038	.140	.130	.025	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.617	.472	.659*	1	.443	.188	.653*	.724*
	Sig. (2-tailed)	.057	.169	.038		.200	.602	.040	.018
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.354	.611	.501	.443	1	.710*	.450	.676*
	Sig. (2-tailed)	.316	.060	.140	.200		.022	.191	.032
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X6	Pearson Correlation	.432	.696*	.512	.188	.710*	1	.508	.651*
	Sig. (2-tailed)	.212	.025	.130	.602	.022		.134	.041
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X7	Pearson Correlation	.594	.420	.696*	.653*	.450	.508	1	.806**
	Sig. (2-tailed)	.070	.227	.025	.040	.191	.134		.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.867**	.837**	.928**	.724*	.676*	.651*	.806**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.000	.018	.032	.041	.005	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Correlations									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.598	.745*	.745*	.628	.349	.598	.778**
	Sig. (2-tailed)		.068	.013	.013	.052	.323	.068	.008
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.598	1	.535	.802**	.933**	.710*	.821**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.068		.111	.005	.000	.022	.004	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.745*	.535	1	.667*	.602	.156	.267	.646*
	Sig. (2-tailed)	.013	.111		.035	.066	.667	.455	.044
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.745*	.802**	.667*	1	.762*	.625	.802**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.013	.005	.035		.010	.053	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.628	.933**	.602	.762*	1	.696*	.772**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.052	.000	.066	.010		.025	.009	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X6	Pearson Correlation	.349	.710*	.156	.625	.696*	1	.918**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.323	.022	.667	.053	.025		.000	.008
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X7	Pearson Correlation	.598	.821**	.267	.802**	.772**	.918**	1	.896**
	Sig. (2-tailed)	.068	.004	.455	.005	.009	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.778**	.930**	.646*	.911**	.927**	.776**	.896**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.044	.000	.000	.008	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									

5. Uji Realibilitas

a. Variabel *Openness to experience* (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	7

b. Variabel *Conscientiousness* (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	7

c. Variabel *Extraversion* (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	7

d. Variabel *Agreeableness* (X4)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	7

e. Variabel *Neuroticism* (X5)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	7

f. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.900	7

6. Uji Korelasi

a. Uji korelasi sederhana

Correlations							
		Openness to Experience	Conscientiousness	Ekstraversi	Agreeableness	Neuroticism	Kepuasan Kerja
Openness to Experience	Pearson Correlation	1	.497**	.498**	.483**	.429**	.605**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106
Conscientiousness	Pearson Correlation	.497**	1	.733**	.675**	.436**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106
Ekstraversi	Pearson Correlation	.498**	.733**	1	.569**	.389**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106
Agreeableness	Pearson Correlation	.483**	.675**	.569**	1	.334**	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106
Neuroticism	Pearson Correlation	.429**	.436**	.389**	.334**	1	.510**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	106	106	106	106	106	106
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.605**	.721**	.598**	.590**	.510**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	106	106	106	106	106	106

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Uji korelasi berganda

Model Summary					
Model	R				Change Statistics

		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.793 ^a	.628	.610	1.443	.628	33.824	5	100	.000

a. Predictors: (Constant), Neuroticism, Agreeableness, Openness to Experience, Ekstravesion, Conscientiousness

7. Uji Regresi

a. Uji regresi sederhana

1). Variabel *Openness to experience* (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.598	2.391		5.269	.000
	Openness to Experience	.608	.078	.605	7.747	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

2). Variabel *Conscientiousness* (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.179	1.599		8.867	.000
	Conscientiousness	.555	.052	.721	10.612	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

3). Variabel *Extraversion* (X3)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.576	2.046		7.614	.000
	Ekstravesion	.514	.068	.598	7.602	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

4). Variabel *Agreeableness* (X4)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.971	2.033		7.855	.000
	Agreeableness	.507	.068	.590	7.455	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

5). Variabel *Neuroticism* (X5)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.385	2.435		6.729	.000
	Neuroticism	.511	.084	.510	6.049	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Uji regresi berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.955	2.261		2.191	.031
	Openness to Experience	.255	.076	.254	3.335	.001
	Conscientiousness	.328	.079	.426	4.130	.000
	Ekstravesion	.030	.080	.035	.376	.708
	Agreeableness	.089	.073	.104	1.218	.226
	Neuroticism	.168	.071	.167	2.375	.019

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

8. Koefisien Determinasi (Adjust R square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.628	.610	1.443

a. Predictors: (Constant), Neuroticism, Agreeableness, Openness to Experience, Ekstravesion, Conscientiousness

9. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.955	2.261		2.191	.031
	Openness to Experience	.255	.076	.254	3.335	.001
	Conscientiousness	.328	.079	.426	4.130	.000
	Ekstravesion	.030	.080	.035	.376	.708
	Agreeableness	.089	.073	.104	1.218	.226
	Neuroticism	.168	.071	.167	2.375	.019
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

10. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352.250	5	70.450	33.824	.000 ^b
	Residual	208.287	100	2.083		
	Total	560.538	105			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Neuroticism, Agreeableness, Openness to Experience, Ekstravesion, Conscientiousness						

Lampiran 5

R tabel signifikasi alpha 5%

Distribusi Nilai r tabel Signifikansi 5%

N (df)	The Level of Significance	
	5%	1%
3	0.997	0.999
4	0.950	0.990
5	0.878	0.959
6	0.811	0.917
7	0.754	0.874
8	0.707	0.834
9	0.666	0.798
10	0.632	0.765
11	0.602	0.735
12	0.576	0.708
13	0.553	0.684
14	0.532	0.661
15	0.514	0.641

Lampiran 6

Nilai T_{tabel}

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41								
42		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
43		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
44		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
45		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
46		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
47		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
48		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
49		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
50		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
51		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
52		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
53		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
54		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
55		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
56		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
57		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
58		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
59		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
60		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
61		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
62		0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
63		0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
64		0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
65		0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
66		0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
67		0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
68		0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
69		0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
70		0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
71		0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
72		0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
73		0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
74		0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
75		0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
76		0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
77		0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
78		0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
79		0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
80		0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
		0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 -120)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81			1.66388				
82	0.67753	1.29209	1.66365	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
83	0.67749	1.29196	1.66342	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
84	0.67746	1.29183	1.66320	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
85	0.67742	1.29171	1.66298	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
86	0.67739	1.29159	1.66277	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
87	0.67735	1.29147	1.66256	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
88	0.67732	1.29136	1.66235	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
89	0.67729	1.29125	1.66216	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
90	0.67726	1.29114	1.66196	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
91	0.67723	1.29103	1.66177	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
92	0.67720	1.29092	1.66159	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
93	0.67717	1.29082	1.66140	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
94	0.67714	1.29072	1.66123	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
95	0.67711	1.29062	1.66105	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
96	0.67708	1.29053	1.66088	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
97	0.67705	1.29043	1.66071	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
98	0.67703	1.29034		1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
99	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
100	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120							
	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Lampiran 7

Nilai F tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

PT. RUMPUN SARI MEDINI

Kantor Pusat : Jl. By Pass Ngurah Rai No. 482 Bet-Ngandang , Sanur Kau, Denpasar Selatan – Bali 80227
Telp. 0361-285960
Ktr Cab. Semarang : Jl. Pemuda No.145 Semarang 50132 Telp. 024-3559436 Fax. 024-3559436

Nomor : 07/RSM/DIR/I/2023
Lamp. : -
Hal. : Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Ka ProgdI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman GUPPI
Di
Ungaran.

Memperhatikan surat Saudara No.: 060/A.I/6/I/2023 tanggal 12 Januari 2023 perihal seperti tersebut pada pokok surat, dengan ini diberitahukan bahwa kami dapat mengijinkan untuk penelitian guna penulisan skripsi di kebun Medini PT.Rumpun Sari Medini atas nama :

Nama : Indah Ayu Sartika
N I M : 18510050
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul : Pengaruh Big Five Personality terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Waktu : Bulan Februari sampai dengan bulan Maret 2023
Catatan : Tetap mematuhi protokol kesehatan.

Setelah menyelesaikan penelitian dengan Judul tersebut diatas diminta yang bersangkutan mengirim hasilnya, satu buku dikirim ke Direksi PT.Rumpun Sari Medini Jl.Pemuda No.145 Semarang, satu buku dikirim ke Kebun Medini.

Demikian untuk menjadikan maklum.

Semarang, 31 Januari 2023

PT.RUMPUN SARI MEDINI

a/n Direksi



DJOKO PURWOKO
Komisaris

Cc :
1. Administratur Kebun Medini
2. Mahasiswa yang bersangkutan ✓
3. File.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Indah Ayu Sartika

NIM : 18510050

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Big Five Personality Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Rumpun Sari Medini Kendal)

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya.

Ungaran, 03 Juli 2023

Yang menyatakan,



Indah Ayu Sartika
NPM. 18510050



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 03 bulan Agustus tahun 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No 123/A.1/6/VIII/2021 tanggal 30 Agustus 2021 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, S.E, M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Nurmiyati, S.E, M.M
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

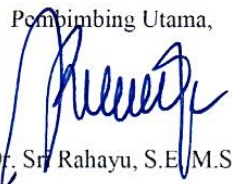
Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Indah Ayu Sartika
NIM : 18510050
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Di PT. RUMPUN SARI MEDINI)

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	30 Juli 2022	AAC Judul
2	Penyusunan Proposal Skripsi	19 September 2022	Bab 1, 2, dan 3
3	Instrumen penelitian	20 Desember 2022	Validitas Reliabilitas
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	31 Januari 2023	Perizinan
5	Pengumpulan Data	12 Maret 2023	Tabulasi Data
6	Analisis Data	20 Mei 2023	Olah Data
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	9 Juni 2023	Bab 3.4, dan 5

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,


Dr. Sri Rahayu, S.E, M.Si

Pembimbing Pendamping,


Nurmiyati, S.E, M.M

Mengetahui
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,


Dr. Sri Rahayu, S.E, M.Si



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 03 bulan Agustus tahun 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No. 121/A.I/6/VIII/2023 tanggal 02 Agustus 2023 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, S.E, MBA
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk I, III/b
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, S.E, M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Nurmiyati, S.E, M.M
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Indah Ayu Sartika

N I M : 18510050

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Di PT. RUMPUN SARI MEDINI)

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 79,06 Equivalent = Tujuh sembilan koma nol enam

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Pitaloka Dharma Ayu, S.E, M.BA

Anggota,

Dr. Sri Rahayu, S.E, M.Si

Anggota,

Nurmiyati, S.E, M.M

Mengetahui
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

Dr. Sri Rahayu, S.E, M.Si