

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam penentu keberhasilan akan tujuan organisasi atau perusahaan. Semua perusahaan yang didirikan masing-masing mempunyai tujuan, untuk mencapainya harus didukung oleh beberapa faktor. Kinerja dari karyawan adalah salah satu faktor pendukung dalam mencapai suatu produktivitas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Untuk meningkatkan produktivitas dan sumber daya manusia pada perusahaan tidak terlepas pula dari peningkatan kemampuan kerja karyawannya. Kemampuan kerja dan sumber daya manusia yang baik, mampu, dan terampil dapat mendukung perusahaan jika mereka ada keinginan untuk berprestasi dalam bekerja, karena kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi dalam menggapai tujuannya sangat tergantung pada kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Seperti yang diungkapkan Rivai (2011:549) Bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Tujuan yang tercapai dan kinerja karyawan yang efektif merupakan harapan yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus benar-benar menjaga para karyawannya yang merupakan aset perusahaan yang berharga. Disisi lain sumber daya yang berkualitaspun merupakan salah satu faktor agar perusahaan dapat bekerja secara efektif dan maksimal untuk

bersaing di pasar global. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi, cenderung siap menghadapi tantangan, kreatif, inovatif, memiliki tanggung jawab, tidak mudah putus asa serta selalu membutuhkan motivasi dan mengembangkan keahlian dalam rangka menyesuaikan diri dan terus mengalami perubahan yang lebih baik.

Dalam mencapai semua itu pasti terdapat masalah yang harus dihadapi, beberapa masalah yang sering dihadapi perusahaan berhubungan dengan kinerja diantaranya adalah pada hasil kerja karyawan terlihat masih ada yang mengalami penurunan, pencapaian atas target kerja karyawan. Kadang-kadang terlihat mengalami hambatan, standar kerja masih ada yang tidak sesuai dengan harapan. Masalah yang berhubungan dengan kemampuan dan kepribadian diantaranya adalah masih adanya hambatan dalam pemecahan masalah dalam bekerja, masih ada karyawan yang belum sepenuhnya mampu beradaptasi dengan pekerjaannya, masih ada keterampilan karyawan yang berbeda dengan kebutuhan kerja.

Semua masalah tersebut sangat berhubungan dengan kemampuan dan kepribadian yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah karakteristik kepribadian yang dimiliki individu tersebut. Teori kepribadian yang terkenal adalah Teori lima besar (*Big Five Model*) merupakan teori kepribadian yang terdiri dari lima faktor guna menganalisis kepribadian seseorang Barrack and Mount (1991: 1-26). Menurut McCrae and Costa (2005: 292) *five factor model* adalah sebuah kesepakatan diantara pendekatan teoritis yang mengacu pada lima faktor dasar kepribadian manusia yang terdiri dari

neurotisme, ekstrasversi, keterbukaan atas pengalaman, kesepakatan dan ketelitian. *Big five Model* merupakan teori kepribadian yang sederhana dan sering digunakan untuk mengukur kepribadian seseorang.

Dalam hal ini dimensi ekstrasversi merupakan salah satu dimensi yang ada dalam Teori Lima Besar (*Big Five Model*), dimensi ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena faktor ekstrasversi yang tinggi dapat lebih cepat berteman daripada seseorang yang memiliki sifat ekstrasversi yang rendah. Ekstrasversi mudah termotivasi oleh perubahan, variasi dalam hidup, tantangan dan mudah bosan. Sedangkan orang-orang yang memiliki ekstrasversi yang rendah cenderung bersikap tenang dan menarik diri dari lingkungannya dan dapat dikatakan semakin banyak seseorang bergaul dengan rekan kerja yang lain maka akan terjadi hubungan yang baik dan menyenangkan hingga meningkatkan *mood* kerja para karyawan.

Selain faktor ekstrasversi, *neuroticism* (stabilitas emosi yang rendah) pula diangkat dalam penelitian ini sebagai salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Digman and Hogan (1996:467-477) memiliki pendapat tersendiri neurotisme meliputi perasaan-perasaan negatif, cemas, sedih, mudah tersentuh, nervous. Seseorang yang memiliki tingkat *neuroticism* yang rendah cenderung akan lebih gembira dan puas terhadap hidup dibanding dengan seseorang yang memiliki tingkat *neuroticism* yang tinggi, oleh karena itu seseorang dengan tingkat neurotisme yang rendah akan menimbulkan kegembiraan dan puas sehingga membuat kinerja perusahaan semakin meningkat.

Kepribadian yang lain yang mempengaruhi kinerja adalah faktor keterbukaan atas hal baru meliputi keterbukaan, kedalaman dan mental individual dan kompleks dan pengalaman hidup. Seseorang dengan tingkat *openness* yang tinggi digambarkan sebagai orang yang memiliki nilai imajinasi, *broadmindedness*, dan *word of beauty*. Sedangkan orang yang memiliki tingkat *openness* yang rendah juga menggambarkan pribadi yang mempunyai pemikiran yang sempit, konservatif dan tidak menyukai adanya perubahan. *Openness* dapat membangun pertumbuhan pribadi. Pencapaian kreatifitas lebih banyak pada orang yang memiliki tingkat *openness* yang tinggi dan tingkat *agreeableness* yang rendah. Seseorang yang kreatif, memiliki rasa ingin tahu, atau terbuka terhadap pengalaman lebih mudah untuk mendapatkan solusi suatu masalah, yang mempunyai pengaruh terhadap perusahaan.

Variabel yang lain yang juga mempunyai dampak pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu faktor kesepakatan termasuk interpersonal bahwa seseorang dapat bekerjasama dan bergaul dengan orang lain, dengan adanya kepribadian seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam tingkat skor yang tinggi, maka kinerja kerja karyawan akan meningkat dengan adanya salah satu kepribadian kesepakatan yaitu senang membantu, dimana ada rekan kerja yang kesulitan dalam pekerjaannya maka rekan kerja yang lainnya senang ikut membantu pekerjaan rekannya, dengan begitu maka terciptanya lingkungan kerja yang efektif dan efisien yang membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Adapun variabel yang terakhir yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu yang menyangkut tugas dan capaian serta kontrol yang merupakan persyaratan sosial. Dilihat dari sudut pandang skor yang lebih tinggi seseorang yang memiliki *conscientious* memiliki nilai kebersihan dan ambisi. Orang-orang tersebut biasanya digambarkan oleh teman-teman mereka sebagai seseorang yang *well-organize*, tepat waktu dan ambisius. *Conscientiousness* mendeskripsikan kontrol terhadap lingkungan sosial, berfikir sebelum bertindak, menunda kepuasan, mengikuti peraturan dan norma, terencana, terorganisir, dan memprioritaskan tugas. Disisi negatifnya trait kepribadian ini menjadi sangat *perfeksionis*, *kompluktif*, *workaholic*, dan membosankan. Tingkat *conscientiousness* yang rendah menunjukkan sikap ceroboh, tidak terarah serta mudah teralih perhatiannya, jadi seseorang dengan tingkat ketelitian yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak pada tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Variabel-variabel kepribadian tersebutlah yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini, dan berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dari beberapa karyawan level staff PT. Asia Dwimitra Industri, Tangerang Banten. Tentang fenomena yang terjadi terkait dengan kepribadian yang dimiliki sebagian atasan diperusahaan ini diantaranya adalah kurangnya kedisiplinan yang tidak dapat dijadikan sebagai contoh bagi bawahannya, selain itu adanya keputusan sepihak yang dilakukan sehingga menyebabkan adanya spekulasi negatif dari bawahan, serta kesulitan dalam mengontrol emosi yang berakibat timbulnya komentar negatif dan pandangan buruk dari bawahan.

Sehingga peneliti berpendapat kepribadian yang dimiliki salah satu atasan pada perusahaan PT. Asia Dwimitra Industri, Tangerang Banten adalah kepribadian yang tidak boleh dimiliki oleh seorang atasan dalam perusahaan. Hal ini untuk menghindari akibat buruk yang ditimbulkan dan berdampak pada rasa ketidaknyamanan dalam bekerja bagi bawahan dan menyebabkan penurunan kinerja perusahaan.

Dibawah ini data yang peneliti dapatkan saat wawancara awal tentang hasil evaluasi kinerja karyawan level staff di PT. Asia Dwimitra Industri, Tangerang Banten yang rutin mengevaluasi kinerja Staff-nya dalam jangka 6 bulan 1 kali, yaitu Semester I = Januari – Juni. Semester II = Juli – Desember.

Tabel 1.1

Hasil Evaluasi Kinerja Staff Semester I Tahun 2016

| No | Jabatan | A | B | C | D | Jumlah |
|----|---------|----|----|----|----|--------|
| | | MP | MP | MP | MP | |
| 1 | Staff | 1 | 35 | 28 | 65 | 129 |

Sumber: PT. Asia Dwimitra Industri yang diolah peneliti 2018.

Tabel 1.2

Hasil Evaluasi Kinerja Staff Semester II Tahun 2016

| No | Jabatan | A | B | C | D | Jumlah |
|----|---------|----|----|----|----|--------|
| | | MP | MP | MP | MP | |
| 1 | Staff | 5 | 87 | 73 | 18 | 183 |

Sumber: PT. Asia Dwimitra Industri yang diolah peneliti 2018.

Berdasarkan data tersebut dalam MP (Man's Power), kinerja karyawan Level Staff PT. Asia Dwimitra Industri, Tangerang Banten pada semester I 2016 terlihat kurang memuaskan, dari 129 Staff yang ada, hanya 1 Staff yang mendapat nilai A (Sangat baik), 35 staff yang mendapat nilai B (Baik), 28 Staff yang mendapat nilai C (Kurang baik), dan 65 Staff yang mendapat nilai D

(Sangat kurang baik). Pada semester II 2016 terlihat ada peningkatan dari sebelumnya, dari 183 staff yang ada, 5 staff yang mendapat nilai A (Sangat baik), 87 staff yang mendapat nilai B (Baik), 73 Staff yang mendapat nilai C (Kurang Baik), dan 18 Staff yang mendapat nilai D (Sangat kurang baik).

Dari penjelasan tersebut peneliti menemukan adanya peningkatan kinerja karyawan level staff PT. Asia Dwimitra Industri, Tangerang Banten dari semester I ke semester II, di sertai juga bertambahnya staff yang ada. Peningkatan kinerja ini dapat terlihat dari staff yang mendapat nilai A, pada semester I hanya 1 staff tetapi pada semester II meningkat menjadi 5 staff yang mendapat nilai A. Peningkatan kinerja yang cukup signifikan terlihat dari staff yang mendapat nilai B, pada semester I hanya 35 staff tetapi pada semester II meningkat menjadi 87 staff yang mendapat nilai B. Peningkatan kinerja juga terlihat dari staff yang mendapat nilai C, pada semester I hanya 28 staff tetapi pada semester II meningkat menjadi 73 staff yang mendapat nilai B. Dan ada pula penurunan pada staff yang kinerjanya mendapatkan nilai D, pada semester I didapatkan 65 staff kemudian menjadi 18 staff yang mendapatkan nilai D.

Dapat dilihat kinerja karyawan level staff PT. Asia Dwimitra Industri, Tangerang Banten meningkat dari semester I ke semester II, penurunan dan kenaikan performen kinerja karyawan ini tidak terlepas dari kepribadian atasan kepada bawahan.

Atas dasar itulah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *The Big Five Personality* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Level Staff Pada PT. Asia Dwimitra Industri, Tangerang Banten)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. *The big five Personality* merupakan kepribadian yang dimiliki atasan yang dapat dinilai oleh karyawannya, kelima faktor ini yaitu neurotisme, ekstrasversi, keterbukaan, kesepakatan dan ketelitian. Kepribadian-kepribadian tersebut ada terdapat disalah satu atasan perusahaan yaitu kurangnya kedisiplinan, keputusan sepihak yang dilakukan, kesulitan dalam mengontrol emosi, kepribadian itulah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Dari penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT. Asia Dwimitra Industri Tangerang Banten, kinerja karyawan level staff mengalami fluktuasi dan belum ada peningkatan yang cukup signifikan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang yang telah dikemukakan, masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar neurotisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Seberapa besar ekstrasversi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

3. Seberapa besar keterbukaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Seberapa besar kesepakatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Seberapa besar ketelitian berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Seberapa besar neuritisme, ekstraversi, keterbukaan, kesepakatan dan ketelitian berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh neuritisme terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh ekstraversi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterbukaan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kesepakatan terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh ketelitian terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh ekstraversi, neuritisme, keterbukaan, kesepakatan dan ketelitian terhadap kinerja karyawan secara simultan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, yaitu bagi perkembangan ilmu ekonomi dan manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam mengetahui teori lima faktor kepribadian untuk mengetahui kinerja karyawan dalam perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbang pemikiran bagi para akademis dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia dan diharapkan sebagai bahan studi kepustakaan serta memperkaya penelitian ilmiah di program S1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, khususnya diprogram studi manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran dan masukan pada PT. Asia Dwimitra Industri, Tangerang Banten. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada masa yang akan datang dan dijadikan sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan peneliti dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kinerja kerja karyawan level staff PT. Asia Dwimitra Industri, Tangerang Banten.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Neuritisme (*Neuroticism*) Terhadap Kinerja.

Neuroticism (stabilitas emosi yang rendah) dalam penelitian ini sebagai salah satu variabel yang memengaruhi kinerja karyawan. Digman and Hogan (1996:467-477) memiliki pendapat tersendiri neuritisme meliputi perasaan-perasaan negatif, cemas, sedih, mudah tersentuh, nervous. Seseorang yang memiliki tingkat *neuroticism* yang rendah cenderung akan lebih gembira dan puas terhadap hidup dibanding dengan seseorang yang memiliki tingkat *neuroticism* yang tinggi, oleh karena itu seseorang dengan tingkat neuritisme yang rendah akan menimbulkan kegembiraan dan puas sehingga membuat kinerja perusahaan semakin meningkat.

2. Pengaruh Ekstraversi (*Extravesion*) Terhadap Kinerja.

Dimensi ekstraversi merupakan salah satu dimensi yang ada dalam Teori Lima Besar (*Big Five Model*) dimensi ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena faktor ekstraversi yang tinggi dapat lebih cepat berteman daripada seseorang yang memiliki sifat ekstraversi yang rendah. Ekstraversi mudah termotivasi oleh perubahan, variasi dalam hidup, tantangan dan mudah bosan. Sedangkan orang-orang yang memiliki ekstraversi yang rendah cenderung bersikap tenang dan menarik diri dari lingkungannya dan dapat dikatakan semakin banyak seseorang bergaul dengan rekan kerja yang lain maka akan terjadi hubungan yang baik dan menyenangkan hingga meningkatkan *mood* kerja para karyawan.

3. Pengaruh Keterbukaan (*Openness*) Terhadap Kinerja.

Kepribadian keterbukaan atas pengalaman mempengaruhi kinerja adalah faktor yang meliputi keterbukaan, kedalaman dan mental individual dan kompleks dan pengalaman hidup. Seseorang dengan tingkat *openness* yang tinggi digambarkan sebagai orang yang memiliki nilai imajinasi, *broadmindedness*, dan *word of beauty*. Sedangkan orang yang memiliki tingkat *openness* yang rendah juga menggambarkan pribadi yang mempunyai pemikiran yang sempit, konservatif dan tidak menyukai adanya perubahan. *Openness* dapat membangun pertumbuhan pribadi. Pencapaian kreatifitas lebih banyak pada orang yang memiliki tingkat *openness* yang tinggi dan tingkat *agreeableness* yang rendah. Seseorang yang kreatif, memiliki rasa ingin tahu, atau terbuka terhadap pengalaman lebih mudah untuk mendapatkan solusi suatu masalah, yang mempunyai pengaruh terhadap perusahaan.

4. Pengaruh Kesepakatan (*Agreeableness*) Terhadap Kinerja.

Variabel ini mempunyai dampak pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu faktor kesepakatan termasuk interpersonal bahwa seseorang dapat bekerjasama dan bergaul dengan orang lain, dengan adanya kepribadian seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam tingkat skor yang tinggi, maka kinerja kerja karyawan akan meningkat dengan adanya salah satu kepribadian kesepakatan yaitu senang membantu, dimana ada rekan kerja yang kesulitan dalam pekerjaannya maka rekan kerja yang lainnya senang ikut membantu pekerjaan rekannya, dengan begitu maka

terciptanya lingkungan kerja yang efektif dan efisien yang membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

5. Pengaruh Ketelitian (*Conscientiousness*) Terhadap Kinerja.

Adapun variabel ketelitian yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu yang menyangkut tugas dan capaian serta kontrol yang merupakan persyaratan sosial. Dilihat dari sudut pandang skor yang lebih tinggi seseorang yang memiliki *conscientious* memiliki nilai kebersihan dan ambisi. Orang-orang tersebut biasanya digambarkan oleh teman-teman mereka sebagai seseorang yang *well-organize*, tepat waktu dan ambisius. *Conscientiousness* mendeskripsikan kontrol terhadap lingkungan sosial, berfikir sebelum bertindak, menunda kepuasan, mengikuti peraturan dan norma, terencana, terorganisir, dan memprioritaskan tugas. Disisi negatifnya trait kepribadian ini menjadi sangat *perfeksionis*, *kompluktif*, *workaholic*, dan membosankan. Tingkat *conscientiousness* yang rendah menunjukkan sikap ceroboh, tidak terarah serta mudah teralih perhatiannya, jadi seseorang dengan tingkat ketelitian yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak pada tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

6. Pengaruh Neuritisme, Ekstraversi, Keterbukaan, Kesepakatan dan Ketelitian Terhadap Kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan di Afrika Selatan Walt, Meiring, Rothmann, & Barrick (2002: 45-55), penemuannya adalah konsisten dengan hasil penelitian lima faktor kepribadian dengan kinerja. Berbeda lagi dengan

hasil penelitian Yoo (2002: 23-35) dikorea terhadap seluruh pola dari faktor ketelitian, ekstraversi, dan neuritisme, memiliki korelasi yang tinggi dengan kinerja, dibandingkan dengan faktor kesepakatan dan faktor keterbukaan atas pengalaman.

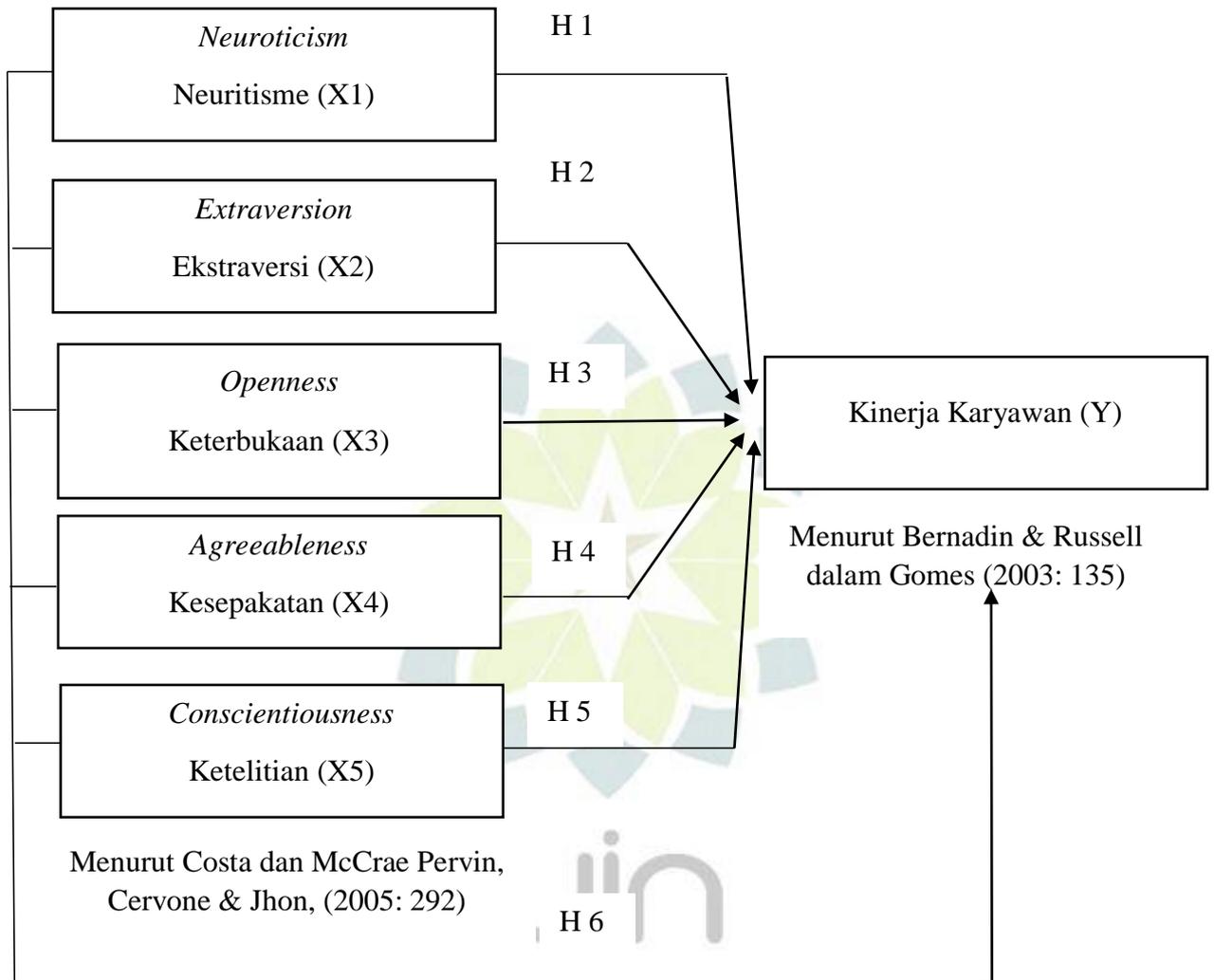
Hasil-hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan hal yang unik dan memiliki pola yang relatif stabil dari suatu perilaku, pikiran, dan emosi yang diperlukan oleh seseorang. Lima faktor kepribadian yang terdiri dari ekstraversi, kesepakatan, ketelitian, neuritisme, keterbukaan atau pengalaman, didesain untuk melihat kepribadian seseorang dalam hidupnya. Sehingga pengaruh kepribadian kinerja secara garis besar sangat besar dan sangat berarti bagi kinerja kerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hogan (1996: 467-477) pengaruh antara kepribadian dengan kinerja, yang hasilnya adalah bahwa secara garis besar sangat berarti. Rangkaian yang lebih tinggi tingkatannya menggambarkan kepribadian secara unik sebagai instrument yang terstandar, yang memprediksi hubungan dengan pendekatan kinerja. Beberapa kasus mengutamakan pada kemampuan kognisi, khususnya dalam penelitian kepribadian hubungannya dengan model Lima Faktor Kepribadian.

Dari berbagai pendapat penelitian terdahulu yang telah meneliti tentang *the big five*, peneliti memandang penting untuk mengkaji ulang tentang *The Big Five Personality* serta pengaruhnya bagi peningkatan

kinerja karyawan level staff di PT.Asia Dwimitra Industri. Hal yang baik apabila perusahaan mulai memperhatikan tentang kepribadian para karyawan dan bagaimana cara menghadapi dan menyikapi kepribadian karyawan yang berbeda-beda maka akan manghasilkan kinerja karyawan yang maksimal sehingga kinerja perusahaanpun dapat tercapai dengan baik. Adapun penjelasan tentang pengaruh *The Big Five Personality* terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran pada gambar 1.1 sebagai berikut:





Sumber: Diolah Peneliti 2018

Gambar 1.1. Kerangka Berfikir

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh “*The Big Five Personality*” terhadap kinerja karyawan level staff PT. Asia Dwimitra Industri Tangerang Banten. Dalam penelitian ini peneliti menemukan ada beberapa penelitian-penelitian terdahulu, penelitian terdahulu ini dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

| Penelitian | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Kesimpulan |
|---------------------------|--|--|---|
| Anugrah Agus Putra (2012) | Analisis Pengaruh Kepribadian Berdasarkan Teori Lima Besar (<i>The Big Five Model</i>) Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Darussalam Residences Syariah Medan | <ol style="list-style-type: none"> Diperoleh t_{hitung} sebesar 4,284 > t_{tabel} sebesar 2,024 dan angka signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Pada pengujian determinasi diperoleh nilai koefisien sebesar 0,396. Nilai koefisien 0,396 menunjukkan bahwa kepribadian <i>big five Personality</i> mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 39,60% pada objek penelitian tersebut sedangkan sisanya sebesar 60,40% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. | Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat variabel <i>the big five model</i> pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan |
| Liche Seniati (2006) | Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, kepuasan kerja dan iklim psikologi Terhadap | 1. Model teoritik yang terdiri dari masa kerja, trait, <i>trait</i> yang lebih besar terhadap komitmen dosen pada universitas dibanding kepuasan kerja. | Dapat disimpulkan bahwa, masa kerja dan trait kepribadian memiliki pengaruh yang |

| Penelitian | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Kesimpulan |
|---------------------------|--|---|---|
| | Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia | | lebih besar terhadap komitmen dosen pada universitas dibanding kepuasan kerja. |
| Endah Mastuti (2005) | Analisis Faktor Alat Ukur Kepribadian <i>Big Five</i> (Adaptasi dari IPIP) Pada Mahasiswa Suku Jawa | <ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk faktor 1 menjelaskan varians sebesar 50,334% didukung dengan 8 variabel. 2. Faktor 2 menjelaskan varians sebesar 14,629% dengan 7 variabel yang mendukungnya. 3. Sementara faktor 3 menjelaskan varians sebesar 13,305% dan didukung 5 variabel. 4. Faktor 4 menjelaskan varians sebesar 6,659% dengan 4 variabel yang berada didalamnya. 5. Faktor 5 menjelaskan varians sebesar 5,009% sebesar 93,688% sehingga varians yang dijelaskan oleh ke enam faktor tersebut tergolong tinggi. | Dihasilkan kesimpulan bahwa penelitian menunjukkan bahwa validitas kontrak alat ukur kepribadian <i>big five Personality</i> yang diambil dari IPIP dengan sampel mahasiswa jawa tidak terbukti, karena data yang didapat tidak sesuai dengan teori kepribadian <i>big five</i> yang diteorikan |
| Hardani Widhastuti (2005) | <i>The Big five Personality</i> Sebagai penunjang Kinerja Studi Kasus Pada Pegawai Negri Sipil (PNS) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bahwa dari jumlah 70 subjek penelitian. Didapat sejumlah 47 orang memiliki kemampuan ekstraversi rendah, dan 17 orang memiliki kemampuan ekstraversi tinggi, dan 1 orang memiliki | Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa sebagian besar pegawai negri sipil tersebut memiliki kecenderungan sederhana dalam arti tidak |

| Penelitian | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Kesimpulan |
|------------|------------------|---|---|
| | | <p>ekstraversi yang tinggi sekali.</p> <p>2. Untuk kesepakatan dari 70 subjek penelitian, terdapat 35 orang yang memiliki kemampuan kesepakatan rendah dan 30 orang yang memiliki kemampuan kesepakatan tinggi.</p> <p>3. Dan untuk kemampuan ketelitian terdapat 20 pegawai yang memiliki kemampuan ketelitian rendah, 40 orang pegawai memiliki kemampuan ketelitian tinggi.</p> <p>4. Dan hasil untuk neuritisme 47 orang yang mempunyai kemampuan neuritisme yang sangat rendah, 2 orang mempunyai neuritisme yang rendah, 47 orang memiliki neuritisme tinggi, 47 orang pegawai memiliki kemampuan neuritisme tinggi dan 15 orang mempunyai kemampuan neuritisme cukup tinggi.</p> | <p>memiliki keinginan untuk berbuat keanehan atau diluar kaidah yang telah ditentukan</p> |

Sumber: Penelitian terdahulu yang disesuaikan yang diolah peneliti 2018

G. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1:

H1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara neuritisme terhadap kinerja karyawan level staff pada PT. Asia Dwimitra Industri, Tangerang Banten.

Hipotesis 2:

H2 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara ekstraversi terhadap kinerja karyawan level staff pada PT. Asia Dwimitra Industri, Tangerang Banten.

Hipotesis 3:

H3 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara keterbukaan atas pengalaman terhadap kinerja karyawan level staff pada PT. Asia Dwimitra Industri, Tangerang Banten.

Hipotesis 4:

H4 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara kesepakatan terhadap kinerja karyawan level staff pada PT. Asia Dwimitra Industri, Tangerang Banten.

Hipotesis 5:

H5 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara ketelitian terhadap kinerja karyawan level staff pada PT. Asia Dwimitra Industri, Tangerang Banten.

Hipotesis 6:

H6 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara neuritisme, ekstrasversi, keterbukaan, kesepakatan dan ketelitian secara simultan terhadap kinerja karyawan level staff pada PT. Asia Dwimitra Industri, Tangerang Banten.

