

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan penerapan yang dapat dilakukan oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuan baik perusahaan besar maupun kecil, manajemen dapat dilakukan dengan baik oleh perusahaan jika meliputi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang dapat menerapkan manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Hasibuan (2005) “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Sumber daya manusia tidak kalahnya sangat penting dalam suatu perusahaan, banyak perusahaan yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Sedangkan Menurut Rachmawati (2008) Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi yang menyadari keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini.

Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya

manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektifitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Bahwa “sumber daya manusia harus di definisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan”.

Menurut salah satu pengertian sumber daya manusia yang di ungkapkan oleh Wijono (dalam Dariah, 2014), sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor penentu agar perusahaan dapat bekerja secara efektif dan maksimal untuk dapat bersaing di pasar global. Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal yang terpenting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Sebuah perusahaan yang ingin berkembang dengan pesat, harus memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan yang baik merupakan harapan untuk perusahaan, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan di lihat dari kinerja karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas yang telah di tetapkan. Oleh karena itu banyak perusahaan yang sangat menjaga karyawannya karena merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karyawan dapat menjadi cerminan derajat kompetensi suatu perusahaan. Karyawan yang baik akan senang menghadapi tantangan dan cenderung memiliki tanggung jawab bahkan tidak mudah putus asa, karyawan yang seperti ini akan selalu menyesuaikan dirinya agar terus mengalami perubahan dalam kinerjanya.

Candy James dan Nelson (dalam Noor, 2013) mengatakan, *Performance management is process of defining, measuring, appraising, providing feedback on, and improving performance*. Dari pengertian ini dapat diuraikan bahwa mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara pegawai, pemimpin dan organisasi, melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu

kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar kompetensi yang disetujui bersama.

Masalah yang sering dihadapi perusahaan berhubungan dengan kinerja diantaranya adalah pada hasil kerja karyawan, kinerja pegawai bisa menjadi tolak ukur suatu organisasi. Masih terlihat banyak karyawan mengalami penurunan bahkan cenderung menghambat yang mengakibatkan karyawan merasa tidak sesuai dengan pekerjaan yang diinginkan. Perusahaan menghadapi masalah berhubungan dengan kepribadian dimana perusahaan masih belum bisa memecahkan masalah dalam pekerjaan karyawan, banyak karyawan yang belum bisa untuk beradaptasi bahkan cenderung tidak menikmati pekerjaannya sesuai dengan keinginan.

Berdasarkan pengamatan secara umum yang dilakukan pada PT. Senotex Jaya Lestari merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang textile, dimana banyak pekerjaan yang harus dilakukan oleh para karyawannya yang membutuhkan ketelitian, kejelian, dan ketepatan dalam memberikan kepuasan kerja terhadap atasan maupun kepada langganan perusahaan. Sehingga kepribadian sangat dibutuhkan dalam hal ini khususnya untuk menentukan kinerja karyawan. Dari informasi yang peneliti dapat dari salah satu karyawan PT. Senotex Jaya Lestari penomena yang terjadi di PT. Senotex Jaya Lestari terkait dengan kepribadian yang dimiliki atasan pabrik terhadap karyawan salah satunya kurang relasi antara atasan dengan karyawan, bahkan cenderung atasan kurang dekat dengan karyawan. Oleh karena itu relasi antara atasan dengan karyawan harus terjalin dengan baik melalui sifat kepribadian yang dimiliki atasan, dan perusahaan harus

memperhatikan apakah kepribadian yang dimiliki oleh karyawan sesuai dengan kepribadian dalam pekerjaannya. Seseorang yang memiliki kepribadian penyendiri tidak akan sesuai dengan bidang staf keuangan dan staf administrasi dimana bidang tersebut harus dimiliki oleh seseorang dengan kepribadian *conscientiousness* atau sifat berhati-hati yang harus mempertanggung jawabkannya kepada manajer keuangan, namun pada kenyataannya masih ada karyawan yang senang menyendiri dan sembrono yang cenderung tidak sesuai dengan pekerjaannya. Karyawan yang ada dalam divisi kain dan divisi benang harus memiliki kepribadian *conscientiousness* atau sifat berhati-hati, dan *ekstraversi* atau senang bersosialisasi dibandingkan dengan kepribadian pemalu, kurang bertanggung jawab, dan kurang dapat diandalkan, karena divisi ini bertanggung jawab untuk memenuhi target perusahaan, namun masih ada beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan kepribadian dalam pekerjaannya salah satunya masih saja ada karyawan yang pemalu dan cenderung tidak aktif sedangkan disini dibutuhkan seseorang dengan tingkat kehati-hatian yang tinggi.

Serta divisi *laboratorium* dan divisi *maintanace* harus memiliki kepribadian *openness to experience* atau terbuka dengan hal-hal baru dibandingkan dengan kepribadian yang penakut, pendiam, kurang bertanggung jawab, tidak dapat diandalkan, karena divisi ini bertanggung jawab kepada divisi kain dan benang untuk memenuhi pekerjaan dalam divisi tersebut, namun masih saja ada karyawan yang memiliki kepribadian pendiam dan acuh yang tidak sesuai dengan pekerjaannya. Akhirnya dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang terjadi di PT. Senotex Jaya Lestari di Rancaekek Bandung adalah ketidaksesuaian antara

kepribadian dengan bidang pekerjaan yang ditempatkan sehingga tidak sesuai dengan kinerja karyawan. Hal itu dilihat dari perusahaan tidak melakukan perencanaan dengan baik karena tidak sesuai antara kebutuhan karyawan dengan minat karyawan dimana perusahaan hanya memperdulikan pekerjaan yang harus di tempati tanpa melihat kepribadian yang dimilikinya, dalam PT. Senotex Jaya Lestari rekrutmen dan seleksi sudah dilakukan namun perusahaan hanya melakukan rekrutmen dan seleksi tanpa memperdulikan minat pekerjaan yang ingin ditempati oleh calon karyawan, perusahaan tidak melakukan pelatihan dimana pelatihan seharusnya dilakukan oleh perusahaan ketika karyawan tersebut sudah diterima untuk menentukan apakah pekerjaannya sesuai dengan penempatannya, tidak adanya pengembangan dalam perusahaan mengakibatkan karyawan menerima pekerjaan yang ditempatinya sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, dan perusahaan tidak melakukan evaluasi dimana perusahaan tidak akan pernah tahu mengenai minat dan kepribadian karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya atau tidak.

Penelitian yang dilakukan oleh Hogan (dalam Widhiastuti, 2011) “adalah menghubungkan antara kepribadian dengan kinerja, yang hasilnya adalah bahwa secara garis besar sangat berarti. Rangkaian yang lebih tinggi tingkatannya menggambarkan kepribadian secara unik sebagai instrumen yang terstandar, yang memprediksi hubungan dengan pendekatan kinerja. Beberapa kasus mengutamakan pada kemampuan kognisi, khususnya dalam penelitian kepribadian hubungannya dengan model Lima Faktor Keribadian yang sering disebut dengan “Lima Besar”.

Menurut salah satu pengertian *The Big Five Personality* yang di ungkapkan oleh McCare and Costa (dalam Dariah, 2014), *five faktor model* adalah sebuah kesepakatan diantara pendekatan teoritis yang mengacu pada lima faktor dasar kepribadian manusia yang terdiri dari *neuroticisme, ekstraversi, keterbukaan atas pengalaman, kesepakatan dan ketelitian* ". *Big Five model* merupakan teori kepribadian yang sederhana dan sering digunakan untuk mengukur kepribadian seseorang.

Dari teori-teori *big five peronality* di atas, maka jelaslah bahwa semakin tinggi *big five personality* yang dimiliki karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Atas dasar itulah penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH THE BIG FIVE PERSONALITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SENOTEX JAYA LESTARI. RANCAEKEK BANDUNG”**

B. Identifikasi Masalah

Masalah-masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Ketidaksesuaian penempatan karyawan dengan bidang pekerjaan.
2. Memastikan kepribadian yang dimiliki oleh karyawan sesuai dengan kepribadian dalam pekerjaannya di PT. Senotex Jaya Lestari Rancaekek.
3. Ketidaksesuaian perencanaan karyawan dengan baik.
4. Beberapa karyawan bekerja tidak sesuai dengan kepribadiannya.

5. Perusahaan belum melakukan pengembangan kinerja pegawai berdasarkan minat pekerjaan yang ingin di tempatinya.
6. Pimpinan belum melakukan evaluasi kinerja pegawai berdasarkan kepribadian dengan bidang kerjanya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat uraikan dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *neurotisme* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *ektraversion* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah keterbukaan atas pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *kesepakatan* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah *ketelitian* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
6. Seberapa besar pengaruh *neurotisme*, *ektraversi*, keterbukaan, *kesepakatan* dan *ketelitian* terhadap kinerja karyawan secara simultan?

D. Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini untuk:

1. Mengetahui pengaruh *neurotisme* terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh *ektraversi* terhadap kinerja karyawan.

3. Mengetahui pengaruh keterbukaan atas pengalaman terhadap kinerja karyawan.
4. Mengetahui pengaruh kesepakatan terhadap kinerja karyawan.
5. Mengetahui pengaruh ketelitian terhadap kinerja karyawan.
6. Mengetahui besarnya *neurotisme*, *ektraversi*, keterbukaan, kesepakatan dan ketelitian terhadap kinerja karyawan secara simultan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, baik untuk ilmu ekonomi dan khususnya manajemen sumber daya manusia. Mengenai kinerja dan teori lima faktor kepribadian.

2. Manfaat praktis bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan PT. Senotex Jaya Lestari untuk menjadi acuan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan sehingga lebih manju, dan dapat dijadikan sebagai pengetahuan untuk memperluas wawasan dalam bidang ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

F. Kerangka Pemikiran

J. Feist dan G.J Feist (dalam Lubis, 2015) menyatakan bahwa “*big five*” adalah satu kepribadian yang dapat baik memprediksi dan menjelaskan perilaku”. “Suatu pendekatan yang digunakan dalam psikologi untuk melihat kepribadian

manusia melalui trait yang tersusun dalam lima buah domain kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor”.

Sebagai mana yang di ungkapkan oleh Ivancevich (dalam Noor, 2013) bahwa kinerja adalah kontribusi individu baik positif maupun negatif yang diberikan individu pada organisasinya. Pengertian ini menunjukkan bahwa seorang karyawan dapat saja memberikan kontribusi negatif atau sering dikenal sebagai kontraproduktif kepada satuan unit kerjanya, berupa kedisiplinan yang rendah, ketelitian kerja yang di bawah standar yang diharapkan.

1. Pengaruh *Ektravesion* (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Extraversion, ektraversi tinggi memiliki kecenderungan untuk mempengaruhi kinerja karyawan, seseorang yang memiliki ektraversi tinggi mudah berteman. Dibandingkan dengan seseorang yang ektraversinya rendah yang cenderung pemalu.

Menurut Ivancevich (dalam Noor, 2013) bahwa kinerja adalah kontribusi individu baik positif maupun negatif yang diberikan individu pada organisasinya. Kinerja merupakan kontribusi yang diberikan karyawan terhadap atasan guna menghasilkan produktivitas perusahaan yang baik. Kepribadian ini sangat mempengaruhi kinerja karena ketika seseorang cenderung memiliki ektraversi yang tinggi maka akan mempengaruhi karyawan lain sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman.

2. Pengaruh *Neuroticism* (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Neuroticism, merupakan dimensi yang berkaitan dengan kepribadian yang negatif seperti cemas, sedih, mudah tersentuh dan *nervous*. Seseorang yang memiliki stabilitas emosi yang rendah memiliki kualitas kinerja yang baik mudah gembira dibandingkan dengan seseorang yang memiliki stabilitas emosi yang tinggi.

Menurut Ivancevich (dalam Noor, 2013) bahwa kinerja adalah kontribusi individu baik positif maupun negatif yang diberikan individu pada organisasinya. Kinerja merupakan kontribusi yang diberikan karyawan terhadap atasan guna menghasilkan produktivitas perusahaan yang baik. Nayatanya perusahaan cenderung ingin karyawannya memiliki kinerja yang bagus oleh karena ketika seseorang memiliki stabilitas emosi yang rendah maka kualitas kinerja akan tidak terganggu dibandingkan dengan stabilitas emosi yang tinggi yang akan menurunkan produktivitas kinerja karyawan tersebut.

3. Pengaruh *Oppenes* (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Oppeness, seseorang yang memiliki kepribadian keterbukaan atas hal baru yang tinggi maka akan mempunyai nilai imajinasi yang tinggi. Dibandingkan dengan seseorang dengan keterbukaan atas hal baru yang rendah, yang cenderung tidak menerima perubahan.

Menurut Ivancevich (dalam Noor, 2013) bahwa kinerja adalah kontribusi individu baik positif maupun negatif yang diberikan individu pada organisasinya. Kinerja merupakan kontribusi yang diberikan karyawan terhadap atasan guna menghasilkan produktivitas perusahaan

yang baik. Perusahaan akan selalu melakukan perubahan terus menerus, oleh karena itu karyawan harus memiliki keterbukaan atas hal baru yang tinggi yang baik untuk dirinya pribadi maupun perusahaan.

4. Pengaruh Agreeableness (X₄) terhadap Kinerja (Y)

Agreeableness, dimensi ini berkaitan dengan seseorang yang bekerja sama dan bergaul dengan orang lain. Seseorang yang memiliki kesepakatan tinggi cenderung akan membantu rekan kerjanya ketika membutuhkan dibandingkan dengan seseorang yang memiliki kesepakatan rendah yang terkesan acuh.

Menurut Ivancevich (dalam Noor, 2013) bahwa “kinerja adalah kontribusi individu baik positif maupun negatif yang diberikan individu pada organisasinya”. Kinerja merupakan kontribusi yang diberikan karyawan terhadap atasan guna menghasilkan produktivitas perusahaan yang baik. Perusahaan cenderung akan memiliki atau kemauan untuk memiliki karyawan yang kesepakatannya tinggi dimana karyawan tersebut akan menciptakan kinerja yang menyenangkan dibanding dengan seseorang yang memiliki tingkat kesepakatan rendah yang terkadang kepribadian tersebut tidak disukai oleh atasan.

5. Pengaruh Conscientiousness (X₅) terhadap Kinerja (Y)

Conscientiousness, seseorang dengan tingkat kesepakatan tinggi akan cenderung ambisius, berpikir sebelum bertindak, mengikuti peraturan

norma. Dibandingkan dengan seseorang yang memiliki kesepakan rendah yang cenderung lebih membosankan.

Menurut Ivancevich (dalam Noor, 2013) bahwa kinerja adalah kontribusi individu baik positif maupun negatif yang diberikan individu pada organisasinya. Kinerja merupakan kontribusi yang diberikan karyawan terhadap atasan guna menghasilkan produktivitas perusahaan yang baik. Pada dasarnya seseorang yang memiliki tingkat ketelitian tinggi akan cenderung selalu dibutuhkan guna memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

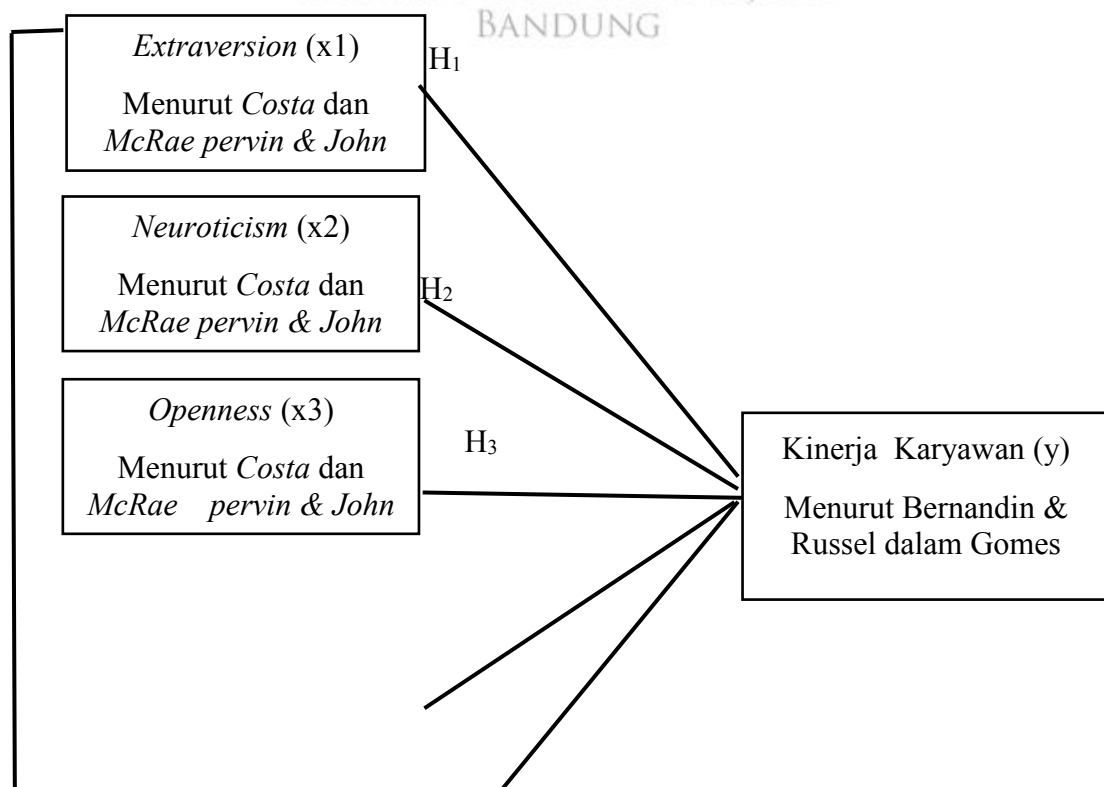
6. Pengaruh *The Big Five Personality* (X_6) terhadap Kinerja (Y)

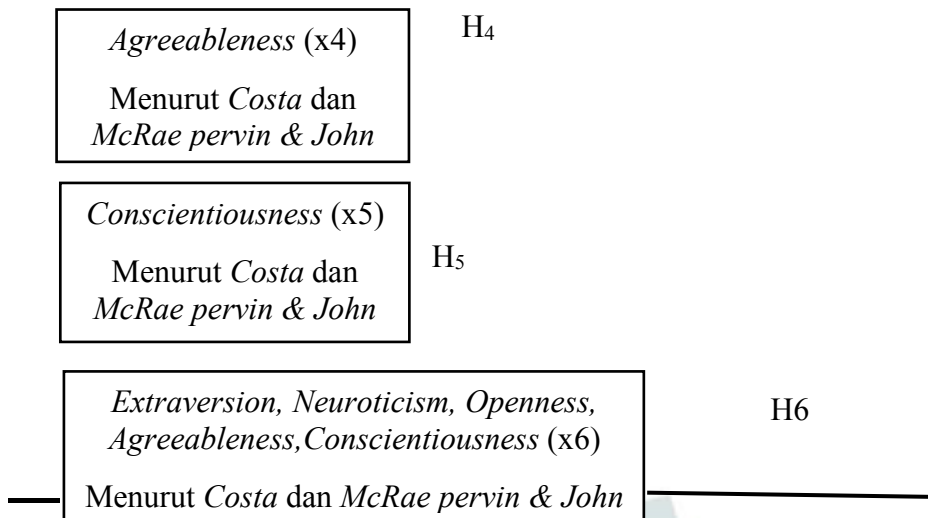
Menurut Barrack and Mount (dalam Dariah, 2014) meneliti tentang kaitan lima faktor kepribadian dengan kinerja, dalam hal ini menggunakan kolerasi terhadap lima faktor kepribadian sebagai prediktor dari kinerja dan kecakapan dalam pelatihan pada lima level pekerjaan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kepribadian sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada level pekerjaannya masing-masing.

Dengan demikian terlihat bahwa *The Big Five Personality* memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Adapun penjelasannya dapat di gambarkan dalam kerangka pemikiran pada gambar 1.1 sebagai berikut.

Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran





Sumber: Diolah Oleh Penulis (2017)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh “*the big five personality*” terhadap kinerja karyawan PT. Senotex Jaya Lestari di Rancaekek Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1

Penelitian Terdahulu

N o	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Varibel	Hasil	Kesimpulan
1.	Marida Yulia Ronasih (2015)	Hubungan Dimensi Kepribadia n The Big Five Personality Dengan disiplin Kerja	Karyawan Direktorat Produksi PT. Krakatau Stel (PERSER O) TBK Cilegon	1. Sampel sebanyak 225 karyawan. 2. Hasil analisis Memperoleh koefisien korelasi R= 0,747 dengan nilai p= 0,00. (p<0,05).	Bahwa ada Hubungan Yang Signifikan antara dimensi Kepribadian The Big Five Personality Dengan

				<p>3. Dimensi Kepribadian Mempunyai Hubungan yang Signifikan dengan disiplin Kerja adalah dimensi kepribadian agreeableness dengan koefisien korelasi $R=0,707$ conscientiousness dengan koefisien korelasi $R=0,566$ serta Neuroticism dengan koefisien korelasi $R=0,658$ sedangkan dimensi kepribadian Extraversion Dan Openness To Experience Tidak menunjukkan adanya hubungan</p>	Disiplin Kerja.
--	--	--	--	--	-----------------

				dengan disiplin kerja.	
2.	Rizki Widiahastuti (2016)	Pengaruh Kepribadian (Big Five Personality) Terhadap Multitasking	100 Dosen Universitas Muhammadiyah Malang	<p>1. Bahwa Sumbangan Pengaruh Kepribadian Berdasarkan Nilai koefisien Nagelkerke Sejumlah 14,4% Sedangkan 85,6% Lainnya Berasal dari Faktor lain.</p> <p>2. Pada Big Five Personality Dimensi yang Memiliki Pengaruh Signifikan 1 Multitasking Hanya Dimensi Agreeableness Dengan indeks Sig, 0,05.</p> <p>3. Sedangkan Untuk dimensi Extraversion, Conscientiousness, Openness, dan Neuroticism Tidak ada Pengaruh yang Signifikan terhadap Multitasking</p>	Dengan Demikian Jika, Seseorang Memiliki Kepribadian Yang agreeableness yang Dominan pada dirinya Maka orang tersebut dapat berperilaku Multitasking

3.	Hardani Widhiastuti (2011)	The Big Five Personality Sebagai Penunjang kinerja	Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil (PNS)	<p>1. Bahwa dari Sejumlah 70 Subyek penelitian yang Valid didapat Sejumlah 5 kemampuan Ektraversi rendah atau 67,1% 17 orang Memiliki kemampuan Ektraversi tinggi Atau 24,2%. Dan 1 orang Memiliki kemampuan Ektraversi tinggi Sekali sejumlah 1,4%.</p> <p>2. Untuk Kemampuan Agreeableness Atau Kesepakatan Dari Sejumlah 70 Subyek penelitian, 5 orang mempunyai</p>	Bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil Tersebut Memiliki Kecenderungan sederhana Dalam arti Tidak memiliki Keinginan Untuk Berbuat Keanehan Atau di luar Kaidah yang Telah di tentukan.
----	----------------------------------	---	---	---	--

				<p>Kemampuan Kesepakatan Sangat rendah Atau Sejumlah 7,1%. 35 orang Mempunyai Kemampuan Kesepakatan Rendah atau Sejumlah 50%. Dan 30 orang Memiliki Kemampuan Kesepakatan Tinggi atau Sejumlah 42,85% .</p> <p>3. Kemampuan Conscientiousness atau ketelitian Dari 70 subyek, Penelitian ada Sejumlah 10 Pegawai mempunyai Kemampuan Ketelitian sangat Rendah atau Sejumlah 28,57% , dan</p>	
--	--	--	--	--	--

				ada 40 orang pegawai memiliki kemampuan Ketelitian tinggi Sejumlah 57,14%.	
4.	Annisa Tiara dewi & Harlina Nurtjahjanti	Hubungan Antara kepribadian The Big Five Personality Dengan Intensi Menjadi workaholic	Karyawan Halliburto n Indonesia	1. Sebayak 150 Karyawan dipilih Menjadi sampel. 2. Agreeableness Dengan intensi Menjadi workaholic di dapat angka Koefisien Sebesar 0,140 Dengan Signifikan 04,53 pada $p < 0,05$. 3. Conscientiousness dengan intensi Menjadi Workaholic di dapat angka Koefisien sebesar 0,302 dengan	Terdapat Hubungan Yang Signifikan Antara Kepribadian The Big Five Personality Dengan Intensi Menjadi Workaholic.

				<p>Signifikansi 0,111 pada $p < 0,05$.</p> <p>4. Openess dengan intensi Menjadi Workaholic di Dapat angka Koefisien sebesar 0,194 dengan Signifikansi 0,186 pada $p < 0,05$.</p> <p>5. Ektraversion dengan intensi menjadi workaholic di Dapat angka Koefisien sebesar 0,569 dengan Signifikansi 0,001 pada $p < 0,05$.</p> <p>6. Neurotism dengan intensi menjadi workaholic di dapat angka koefisien sebesar</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>0,397 dengan signifikansi 0,022 pada $p < 0,05$.</p> <p>7. Kepribadian the big five personality memberikan sumbangan efektif sebesar 10,2% terhadap Intensi menjadi Workaholic sedangkan sisanya sebesar 89,8% di tentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak di ungkap dalam penelitian ini.</p>	
5.	Wien Dyahrini	Pengaruh Kepribadian Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Akademik Menurut	Pada Universitas widyatama	1. Hasil pengolahan menunjukkan bahwa hubungan korelasi diantara sesama variabel indepen semuanya signifikan pada	Terdapat hubungan yang signifikan antara pengaruh kepribadian terhadap kinerja

		Teori The Big Five		<p>level 5% , artinya diantara kelima faktor kepribadian karyawan terdapat hubungan yang signifikan. Hubungan paling kuat adalah hubungan antara kemampuan bersepakat (x2) dengan stabilitas emosi (x4) yaitu sebesar 0,173. Hal ini menunjukkan bahwa pada karyawan biro akademik mempunyai kemampuan dalam bersepakat Dengan stabilitas Emosional memberikan indikator yang kuat dalam mendukung kinerja karyawan</p>	karyawan akademik widyatama
--	--	--------------------	--	---	-----------------------------

				<p>dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sehari-hari.</p> <p>2. Sebaliknya hubungan paling lemah diantara kelima faktor kepribadian karyawan adalah hubungan antara sifat berhati-hati (x3) dengan terbuka terhadap pengalaman (x5) yaitu sebesar 0,419.</p>	
6.	Dede Dariah	Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Kinerja Karyawan	PT. Bank BJB TBK. Kantor Cabang Pembantu Wilayah X Cikarang Bekasi	<p>1. Berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,0997 menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi sangat kuat, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>the big five personality</i> secara parsial</p>	<p>Terdapat pengaruh antara <i>The Big Five Personality</i> terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB TBK. Kantor Cabang Pembantu</p>

				berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Secara bersamaan koefisien determinasi secara simultan yaitu 99,4% artinya <i>the big five perosanilty</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan sisanya 0,6% dipengaruhi oleh variabel lain.	Wilayah X Cikarang Bekasi
--	--	--	--	---	---------------------------------

Dapat di simpulkan dari penelitian terdahulu bahwa ada pengaruh signifikan terhadap dimensi kepribadian The Big Five Personality. Namun terdapat perbedaan dari penelitian terdahulu dengan yang peneliti sedang teliti, diantaranya objek yang sedang diteliti bersumber pada perusahaan textile yang bernama PT. Senotex Jaya lestari dengan karyawan sejumlah 200 orang, diharapkan peneliti yang sedang peneliti lakukan dapat bermanfaat serta dapat menjadi acuan bagi perusahaan lain khususnya perusahaan yang sedang diteliti.

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di adapat dilihat pada tabel 1.1. diatas, maka hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. H1 = Terdapat pengaruh positif antara neuritisme terhadap kinerja karyawan pada PT. Senotex Jaya Lestari di Rancaekek
2. H2 = Terdapat pengaruh positif antara ekstraversi terhadap kinerja karyawan pada PT. Senotex Jaya Lestari di Rancaekek
3. H3 = Terdapat pengaruh positif antara keterbukaan atas pengalaman terhadap kinerja karyawan pada PT. Senotex Jaya Lestari di Rancaekek
4. H4 = Terdapat pengaruh positif antara kesepkatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Senotex Jaya Lestari di Rancaekek
5. H5 = Terdapat pengaruh positif antara ketelitian terhadap kinerja karyawan pada PT. Senotex Jaya Lestari di Rancaekek
6. H6 = Terdapat pengaruh positif antara *neuritisme, ektraveris*, keterbukaan, kesepkatan dan ketelitian secara simultan terhadap kinerja pata PT. Senotex Jaya Lestari di Rancaekek



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG