

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah sebuah wadah untuk sekumpulan orang yang bekerja secara rasional serta sistematis yang dipimpin dan terkendali untuk mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya. Jika dilihat dari kacamata dunia bisnis, organisasi merupakan sekelompok orang yang melakukan kolaborasi untuk mencapai tujuan secara komersial dengan struktur yang jelas serta memiliki budaya kerja khusus. Strukturisasi dalam organisasi ditunggangi oleh manajemen, manajemen cenderung mengatur dan mengawasi segala kebutuhan dan kegiatan organisasi.

Menurut (M. Hasibuan, 2012) manajemen adalah ilmu atau seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Masih banyak pengertian yang dapat menjabarkan manajemen secara lebih meluas, akan tetapi manajemen yang baik pada hakikatnya memperoleh keberhasilan ketika mengelola dan mengatur organisasi yang ditentukan dari cara bagaimana memberdayakan SDM untuk mencapai tujuan organisasi, *We are managing human resource*.

Menurut John B. Miner dan Mary Green Miner dalam (Hasibuan, 2012) "*Personel management may be defined as the procces of developing,*

applying and evaluating policies, procedures, methods, and programs relating to the individual in the organization”, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai suatu proses pengembangan, penerapan, dan menilai segala kebijakan, prosedur, metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu, karyawan dalam organisasi. Tugas utama MSDM itu mengelola SDM, dengan bagaimana mengalokasikan cara dalam menciptakan SDM yang baik melalui pendidikan, pelatihan, kesehatan, ketenagakerjaan, dan teknologi. Karena dianggap sebagai “aset perusahaan” yang harus dipelihara dan dikembangkan secara maksimal sebagai faktor penentu keberhasilan aktivitas, baik *porofit* maupun *non profit* yang dilakukan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Dalam hal ini, SDM menjadi salah satu alat pencapai target dan tujuan perusahaan. Perencanaan dan penelitian yang dilakukan di suatu perusahaan bukan hal yang dapat menjamin tercapainya tujuan yang diharapkan, tanpa didukung oleh semangat dan kerja keras dari SDM yang tersedia. Oleh karena itu, aspek-aspek yang berhubungan dengan SDM perlu terus ditingkatkan. Salah satu aspek yang terkait dengan SDM adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan agar hasilnya sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja sebagai salah satu aspek terpenting dari hasil kerja yang bagus. Sikap umum yang dirasakan terhadap hasil kerja

seseorang adalah sebuah rasa kepuasan kerja, yang dimana bisa dibedakan dari segi jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima atas hasil pekerjaannya. Menurut Spector dalam (Baeza et al., 2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap kerja yang ditunjukkan sebagaimana perasaan orang tentang pekerjaan mereka secara umum, perasaan tersebut mencerminkan rasa kesejahteraan karyawan sehingga karyawan merasa hasil pekerjaan yang mereka kerjakan selesai dengan hasil yang memuaskan dan bisa jadi sebaliknya.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Neuronworks Indonesia sama seperti masalah yang sering dihadapi perusahaan berhubungan dengan kepuasan kerja diantaranya adalah kinerja karyawan, kinerja karyawan bisa menjadi tolak ukur suatu organisasi. Beberapa karyawan mengakui bahwa rasa puas dalam bekerja mengalami penurunan yang disebabkan oleh kepribadian pemimpin yang kurang memberi rasa aman terhadap karyawannya. Salah satu indikator kepuasan kerja karyawan yaitu terletak pada seorang pemimpin, dimana pemimpin mempunyai pengaruh yang begitu besar terhadap kepuasan dan kualitas kerja karyawan. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi sikap dan perasaan bawahan dari *personality* atau kepribadian yang dimilikinya.

Karyawan biasanya akan merasa puas jika bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, penuh keterbukaan, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, serta memusatkan perhatian kepada bawahan. Pemimpin memiliki posisi yang sangat penting dalam memajukan organisasi, jika suatu organisasi tidak memiliki seorang pemimpin maka organisasi tersebut tidak akan mengalami peningkatan atau kemajuan yang terarah dan tidak akan memiliki rasa aman. Maka kata kunci keberhasilan organisasi adalah terletak pada seorang pemimpin. Oleh sebab itu, pemimpin yang memiliki kepribadian yang disukai karyawan akan menimbulkan rasa kepuasan dalam bekerja, diantaranya kepribadian yang baik, mampu memberi rasa aman terhadap bawahan, disukai oleh bawahan, dan mampu mencapai tujuan organisasi adalah sosok pemimpin yang berhasil dalam kepemimpinannya.

Rendah atau tingginya rasa kepuasan kerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Kepribadian seorang pemimpin dapat ditinjau dari Teori Kepribadian Lima Besar (*The Big Five Personality*). Pada hakikatnya, kepribadian atau personality dapat didefinisikan sebagai keseluruhan cara dimana seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan individu ataupun lingkungannya. Faktor-faktor yang menentukan kepribadian (*traits*)

seseorang dapat berasal dari keturunan yaitu faktor genetic seorang individu dan faktor lingkungan dimana orang tersebut dibesarkan seperti norma keluarga ataupun teman-teman dan kelompok sosialnya.

Menurut Kaye, Jordan, Harris, dan Brannick dalam (Canger, 2004) selain pengaruh yang pemimpin mungkin pengaruhi terhadap efektivitas kelompok, pemimpin juga dapat mempengaruhi sikap dan perasaan kelompok. Misalnya, mungkin lebih menyenangkan dan memuaskan bekerja untuk pemimpin yang memiliki rasa simpatik dan mudah dekat dengan orang lain daripada pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinannya sehingga mudah mengintimidasi bawahan melalui kekuatan atau kekuasaannya. Beberapa penulis telah mencatat peran yang dimainkan oleh pemimpin dalam mempertahankan karyawan. Dalam temuan penelitian empiris sebelumnya, tinjauan kepribadian baru-baru ini menyimpulkan bahwa dimensi kepribadian *Big Five* sangat terkait dengan kepemimpinan yang sukses.

Terdapat 5 dimensi *the big five personality* yaitu, *openness to experiences, conscientiousness, extraversion, agreeableness, neuroticism*. Penilaian dalam lima besar kepribadian ini tidak menghasilkan satu *traits* tunggal yang domain, tetapi menunjukkan seberapa kuat setiap *traits* yang ada dalam diri pemimpin.

Berdasarkan penjelasan mengenai *the big five personality*, maka jelaslah bahwa semakin tinggi *personality* yang dimiliki pemimpin maka akan semakin mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berawal dari latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakter Pemimpin terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi *The Big Five Personality* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Karyawan PT. Neuronworks Indonesia)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengidentifikasi adanya masalah yaitu sebagai berikut:

1. Pemimpin dapat mempengaruhi sikap dan perasaan karyawan atas kepribadiannya.
2. Tingkat kepuasan kerja karyawan masih dipertanyakan
3. Beberapa karyawan merasa tidak puas dengan kepribadian pemimpin dilihat dari *the big five personality*.
4. Memastikan tingkat setiap dimensi *the big five personality* pada karakter pemimpin PT. Neuronworks Indonesia.
5. Perbedaan karakter pemimpin dengan *the big five personality*.
6. Memastikan pengaruh setiap dimensi *the big five personality* terhadap kepuasan kerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Meninjau pemaparan latar belakang, peneliti telah merincikan beberapa rumusan masalah, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh positif *openness to experiences* terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial ?
2. Apakah terdapat pengaruh positif *conscientiousness* terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial ?
3. Apakah terdapat pengaruh positif *extraversion* terhadap kepuasan kerja secara parsial ?
4. Apakah terdapat pengaruh positif *agreeableness* terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial ?
5. Apakah terdapat pengaruh positif *neuroticism* terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial ?
6. Apakah terdapat pengaruh positif *the big five personality* terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan ?

D. Tujuan Masalah

Adanya penelitian tentu ada tujuan yang ingin dicapai, mengetahui apakah ada pengaruh dari judul yang tertera. Untuk mendapatkan data dengan hasil maksimal maka peneliti mengolah data lebih mendalam. Tujuan yang ingin peneliti capai diantaranya :

1. Mengetahui pengaruh *openness* terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Mengetahui pengaruh *conscientiousness* terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh *extraversion* terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Mengetahui pengaruh *agreeableness* terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Mengetahui pengaruh *neuroticism* terhadap kepuasan kerja karyawan.
6. Mengetahui apakah ada pengaruh antara *openness*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* terhadap kepuasan kerja.

E. Manfaat Penelitian

Beberapa unsur manfaat penelitian yang dimuat dalam penulisan karya ilmiah ini, diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti maupun mahasiswa semoga memperoleh informasi yang akurat dari adanya hasil penelitian tersebut.
- b. Bagi Universitas, penelitian ini hasilnya akan dijadikan pedoman bagi peneliti dimasa mendatang.
- c. Bagi PT. Neuronworks Indonesia menjadi acuan dalam bentuk memperbaiki dan mengembangkan system management.
- d. Sebagai perbandingan dengan penelitian-penelitian lain.

2. Manfaat Praktis

Saat penelitian terselesaikan, maka akan terlihat hasilnya seperti apa. Hasil tersebut akan menjadi bahan evaluasi terhadap pihak yang nantinya membutuhkan.

F. 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 (Bhatti et al., 2014). Pada prinsipnya *big five personality* adalah “Salah satu model pendekatan yang di dukung secara teoritis dalam psikologi untuk menjelaskan taksonomi atau tingkatan dari lima sifat kepribadian menggunakan analisis faktor”.

1. Pengaruh *Openness* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Porter dan Lawler dalam (Yang & Hwang, 2014) apabila keinginan atau kebutuhan tertentu terpenuhi maka itulah yang diperhitungkan dalam kepuasan kerja. Dengan kata lain, ketika imbalan diterima dari pekerjaan maka kepuasan terbentuk. Imbalan tersebut diperoleh baik intrinsik yang diciptakan oleh pekerjaan itu sendiri atau dari ekstrinsik, berupa penghargaan yang diterima dari orang lain. Imbalan intrinsik meliputi, misalnya, tantangan, prestasi dan kemampuan untuk menerapkan keahlian seseorang. Sebaliknya, imbalan ekstrinsik terdiri promosi, manfaat, lingkungan kerja yang baik dan sebagainya.

Oppenes to experiences, seseorang yang memiliki sifat keterbukaan atas hal baru. Penelitian yang dilakukan oleh Topolinski dan Hertel dalam (Yang & Hwang, 2014) mereka berkesimpulan tentang peran kepribadian dalam karir psikoterapis ditemukan ‘keterbukaan pengalaman’ mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Mereka yang memegang kepribadian ini mudah penasaran, imajinatif, independen dan lebih cenderung untuk mencoba hal-hal baru. Oleh karena itu, mereka lebih mudah untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja.

2. Pengaruh *Conscientiousness* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Hoppock dalam (Yang & Hwang, 2014) konsep awal yang diusulkan olehnya, dia percaya bahwa kepuasan kerja adalah kondisi psikologis secara keseluruhan. Dengan demikian, cara yang paling mudah untuk mengukur kepuasan kerja adalah dengan menanyakan langsung pada karyawan dari tingkat kepuasan yang dinilai mereka sendiri terhadap pekerjaannya.

Conscientiousness atau hati nurani yaitu memiliki kesadaran yang tinggi serta kepekaannya dalam menilai tingkat keberhasilan organisasi, dan ketekunan bekerja. Semua itu biasanya dijadikan motivasi yang tertanam dalam perilaku yang berarah tujuan. Menurut Organ dan Lingi dalam (Yang & Hwang, 2014) mereka menunjukkan bahwa individu dengan kesadaran sifat yang lebih dalam terlibat dengan

pekerjaan dan memiliki peluang lebih besar untuk dihargai karya-karya mereka, sehingga memiliki kepuasan kerja yang lebih besar secara keseluruhan.

3. Pengaruh *Extraversion* (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Adams dalam (Yang & Hwang, 2014) melihat kepuasan kerja membentuk perspektif keadilan. Dia menyarankan bahwa, jika seseorang membandingkan kualifikasi sendiri dengan imbalan yang diperoleh dari pekerjaannya dan mendapati bahwa hasilnya adil, maka ia akan merasa puas dengan pekerjaannya.

Menurut Watson dan Clark (Yang & Hwang, 2014) pada penelitiannya menunjukkan bahwa individu yang extravertednya lebih tinggi cenderung memiliki teman yang lebih banyak dari individu yang introvert, dan lebih cenderung untuk menghabiskan waktu untuk bersosialisasi. Itu akan menciptakan lingkungan kerja yang baik, sebagai hasil akhir menumbuhkan rasa kepuasan kerja. Secara garis besarnya penelitian yang dilakukan Watson dan Clark jika extraversionnya tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja.

4. Pengaruh *Agreeableness* (X4) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Maxwell dan Parker dalam (Hines & Matteson, 2017) kepuasan kerja didefinisikan sebagai prestasi dan karyawan sukses serta perasaan mereka terhadap penilaian pekerjaan mereka. Maxwell beranggapan hal ini sama saja dengan kenikmatan dari pekerjaan, yang

ditinjau dari tingkat keterampilan pada pekerjaan tersebut, dan menerima suatu imbalan untuk melakukan pekerjaan.

Studi McCare dan Costa dalam (Yang & Hwang, 2014) percaya bahwa keramahan berkaitan dengan kebahagiaan, dan bahwa individu dengan keramahan yang signifikan cenderung mudah bergaul dan didekati karena orang lain merasa nyaman. Studi mereka menunjukkan bahwa keramahan berkorelasi positif dengan kepuasan hidup, jika studi tersebut direplikasi pada kepuasan kerja, hasil yang sama dapat diperoleh. Karena orang yang ramah dan mudah didekati lebih mungkin untuk memenuhi kebutuhan sosial mereka dari pekerjaan mereka. Dengan demikian, kebutuhan social bisa mereka dapatkan maka rasa kepuasan kerja pun akan mereka rasakan.

5. Pengaruh *Neuroticism* terhadap Kepuasan Kerja (Y)

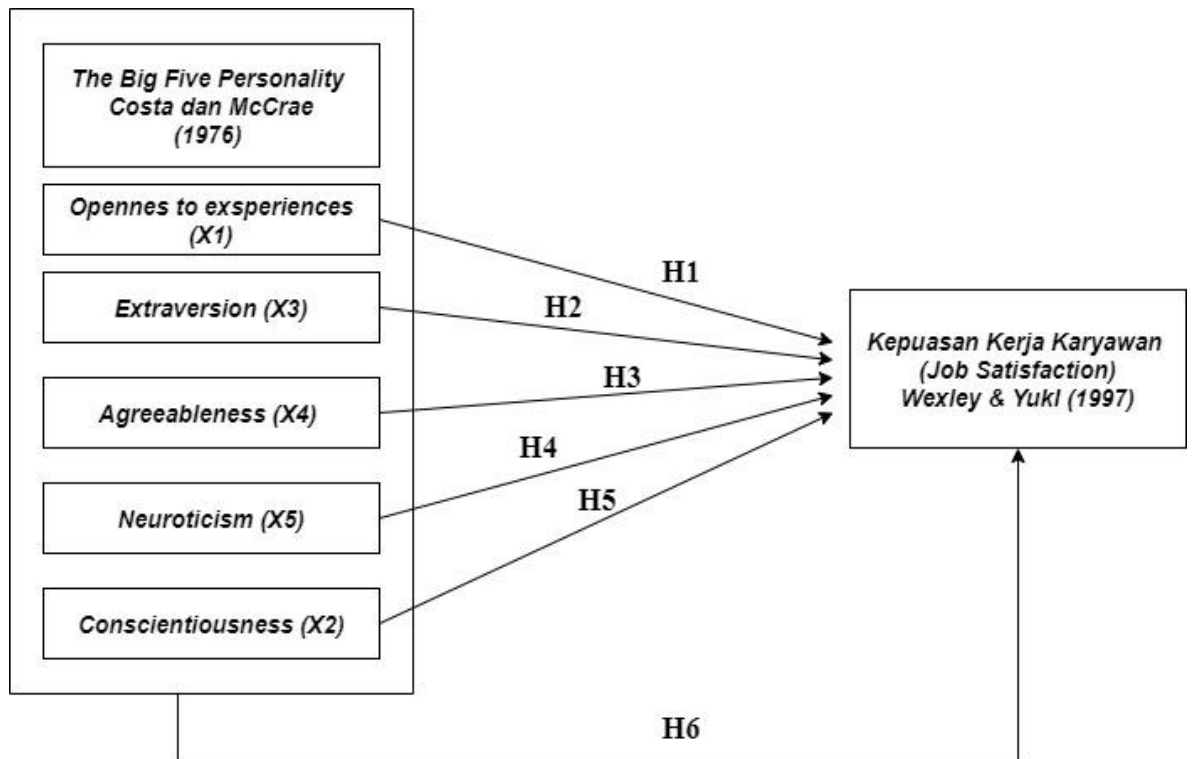
Menurut Locke dalam (Yang & Hwang, 2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Peltokorpi dalam (Yang & Hwang, 2014) menemukan bias dari kestabilan emosi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Secara emosional orang yang stabil dapat menangani tekanan dengan baik dan bertahan frustrasi dari pekerjaan, dan akibatnya mereka lebih mungkin menciptakan kepuasan kerja dari orang-orang yang neurotik.

Karyawan cenderung ingin memiliki pemimpin yang neuroticismnya tinggi karena ketika seorang pemimpin memiliki dimensi neuroticism yang tinggi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu menjadi semakin meningkat dibandingkan dengan *neuroticism* yang rendah akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Seorang pemimpin yang mudah marah, emosinya tidak bisa dikendalikan itu akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga karyawan akan lebih tidak nyaman dan kepuasan kerja menurun.

6. Pengaruh *The Big Five Personality* (X6) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Selanjutnya, hasil penelitian Bostjancic dalam (Yang & Hwang, 2014) secara keseluruhan dalam satu set *the big five personality* memiliki korelasi berganda dengan kepuasan kerja, ia juga merumuskan bahwa manager yang berhasil mengendalikan emosi maka karyawan akan puas dengan pekerjaan yang dikerjakan. Dalam penelitiannya memberikan hasil bahwa sikap *extraversion* dan *neuroticism* merupakan faktor yang paling signifikan dari kepuasan kerja menurut ahli bedah trauma atau psikiater. Ini membuktikan bahwa adanya pengaruh antara kepribadian pemimpin yang dilihat dari taksonomi *the big five personality* dengan kepuasan kerja karyawan atau pegawai dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan studi literatur dan pendapat para ahli yang telah dijelaskan, maka dapat dilihat model kerangka pemikiran yang disusun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2020)

G. Penelitian terdahulu

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
1.	Dimas Andhika Pratama, Marthen Pali, Firmanto Adi Nurcahyo (2012)	Pengaruh Kepribadian Berdasarkan <i>The Big Five Personality</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel	Menggunakan the big five personality sebagai variabel dependen dan kepuasan kerja sebagai variabel independen.	Obyek penelitian yang berbeda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>big five personality</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
2.	Hardani Widhiastui (2014)	<i>The Big Five Personality</i> sebagai Prediktor Kreativitas dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Dewan.	Menggunakan variabel the big five personality sebagai variabel dependen.	Menggunakan variabel kinerja sebagai variabel independen dan obyek penelitian yang berbeda.	Secara keseluruhan <i>big five personality</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap (r)
3.	Cheng Liang dan Mark Hwang (2014)	<i>Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction.</i>	Menggunakan personality traits sebagai variabel dependen dan job satisfaction sebagai variabel independen.	Obyek penelitian yang berbeda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>big five personality</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap job performance dan job satisfaction.

4.	Muhammad Awais Bhatti (2014)	<p>“<i>Effects of personality traits (big five) on expatriates adjustment and job performance</i>”</p> <p>Efek dari ciri-ciri kepribadian (lima besar) pada penyesuaian ekspatriat dan prestasi kerja.</p>	Menggunakan <i>the big five personality</i> sebagai variabel dependen.	Obyek penelitian yang berbeda	<p>Hasil penelitian membuktikan bahwa seluruh dimensi lima besar kepribadian (<i>the big five personality</i>) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyesuaian sikap ekspatriat, dan hasil uji t menunjukkan bahwa penyesuaian sikap ekspatriat memediasi antara lima besar kepribadian pada dimensi <i>openness to experiences</i> terhadap prestasi kerja.</p>
----	------------------------------	--	--	-------------------------------	---

5.	Novi Trisia Ulandai (2018)	Pengaruh the <i>big five personality</i> terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT. Sonetex Jaya Lestari Rancaekek Bandung)	Menggunakan the <i>big five personality</i> sebagai variabel dependen	Obyek penelitian yang berbeda	Hasil penelitian membuktikan bahwa <i>openness to experiences, conscientiousness, extraversion, agreeableness, dan neuroticism</i> mempunyai pengaruh terhadap kinerja secara parsial, dan membuktikan the <i>big five personality</i> mempunyai pengaruh terhadap kinerja secara simultan.
6.	Putri NoviantiA rianto (2019)	Pengaruh the <i>big five personality</i> pada karakter pemimpin terhadap kepuasan kerja pegawai.	Menggunakan the <i>big five personality</i> sebagai variabel dependen dan kepuasan kerja sebagai variabel independen.	Obyek penelitian yang berbeda	Hasil penelitian membuktikan bahwa <i>openness to experiences, conscientiousness, extraversion, agreeableness, dan neuroticism</i> mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai secara parsial, dan membuktikan the <i>big five personality</i> mempunyai pengaruh terhadap

					kepuasan kerja pegawai secara simultan.
7.	Widya Agustini (2019)	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Primarindo Asia Infrastructure (Persero) Di Bandung	Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel independent	Obyek penelitian yang berbeda	Hasil penelitian membuktikan kompetensi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang dignifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2020)

H. Hipotesis

Hipotesis ialah dugaan sementara mengenai masalah yang telah dipaparkan, karena belum ada pembuktian dari hasil penelitian. Maka hipotesis akan disajikan sebagai berikut :

Hipotesis 1:

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif *Openness to experiences* terhadap Kepuasan Kerja.

Ha : Terdapat pengaruh positif *Openness to experiences* terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis 2:

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif *Conscientiousness* terhadap Kepuasan Kerja.

Ha : Terdapat pengaruh positif *Conscientiousness* terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis 3:

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif *Extraversion* terhadap Kepuasan Kerja.

Ha : Terdapat pengaruh positif *Extraversion* terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis 4:

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif *Agreeableness* terhadap Kepuasan Kerja.

Ha : Terdapat pengaruh positif *Agreeableness* terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis 5:

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif *Neuroticism* terhadap Kepuasan Kerja.

Ha : Terdapat pengaruh positif *Neuroticism* terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis 6:

Ho : *Big five personality* pada karakter pemimpin secara simultan tidak terdapat pengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Ha : *Big five personality* pada karakter pemimpin secara simultan terdapat pengaruh terhadap kepuasan karyawan.

