

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia berkualitas adalah modal yang sangat penting untuk mendukung satu bangsa untuk dapat bersaing dan mengimbangi kemajuan teknologi ataupun perekonomian Negara lain. Tantangan kompetisi global yang harus ditentukan perusahaan pada waktu mendatang akan meningkatkan pentingnya manajemen sumber daya manusia. di masa sekarang ini hanya ada satu landasan sukses dalam keunggulan bersaing yang kuat untuk perusahaan-perusahaan, yaitu bagaimana mengatur dan mengelola faktor manusia pada perusahaan itu.

Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang memiliki hubungan kuat serta tujuan strategis pada organisasi Dengan demikian kinerja adalah bagaimana melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana untuk mengerjakannya. Begitu pula melihat riset tentang kepribadian dan hubungannya dengan perilaku orang-orang berbeda pada nilai-nilai perilaku terkait pekerjaan dan karakteristik-karakteristik suatu kepribadian yang bertahan dan menjelaskan perilaku seorang individu. Kepribadian adalah hal yang penting bagi para pekerja, karena kepribadian dapat mencerminkan bagaimana seseorang bertingkah laku pada keseharian dan khususnya pada dunia kerja. Kepribadian akan mempengaruhi pikiran, perasaan, dan tingkah laku seseorang. Hal ini menunjukkan bahwa suatu pekerjaan maupun jabatan harus ditujukan kepada seorang pekerja dengan kepribadian yang sesuai agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan sangat baik.

Kepribadian Model Lima Besar (*Big Five Personality*) dari teori yang dikemukakan oleh McCrae dan Costa mengatakan suatu pendekatan yang konsisten dapat melihat dan menilai

kepribadian pada diri seseorang melalui analisis factor, dimana kelima faktor tersebut yaitu *Neuroticism* (Neurotisme), *Extraversion* (Ekstraversi), *Openness to Experience* (Terbuka terhadap Hal-hal baru), *Agreeableness* (Mudah Akur atau Mudah Bersepakat), dan *Conscientiousness* (Sifat Berhati-hati). Teori yang dirumuskan oleh McCrae dan Costa ini mengatakan bahwa kepribadian individu dapat dipengaruhi lima hal besar yaitu: *Neuroticism* (Neurotisme) terdiri dari individu yang bermasalah dengan perasaan-perasaan contohnya kecemasan, kesedihan, mudah marah, dan tegang. *Openness to Experience* (Terbuka terhadap Hal-hal baru) menjelaskan bagaimana seseorang dapat menerima suatu ide atau situasi baru atau terbuka pada hal-hal baru dan keingintahuan untuk dapat mengetahui dan mempelajari sesuatu hal baru.¹⁰ *Extraversion* (Ekstraversi) adalah seseorang yang mudah berinteraksi kepada orang-orang lain dan sifat positifnya senang bergaul terhadap orang lain, mudah bersosialisasi, dan mampu berkelompok dengan tegas. *Agreeableness* (Mudah Akur atau Mudah Bersepakat) merangkum sifat-sifat interpersonal seperti seseorang yang ramah, lemah lembut, tidak menuntut, menghindari konflik, dan cenderung mengikuti orang lain.¹¹ Dan *Conscientiousness* (sifat berhati-hati) perilaku yang sifatnya lebih berhati-hati, lebih cenderung berhati-hati melakukan hal atau melakukan sesuatu dengan segala pertimbangan.

Dilihat keterkaitan pada variabel Kepribadian Model Lima Besar (*Big Five Personality*) dan kinerja karyawan. Kepribadian Model Lima Besar (*Big Five Personality*) model adalah suatu pendekatan yang konsisten untuk melihat dan menilai kepribadian pada diri seseorang dengan analisis faktor kata sifat, dengan kelima faktor tersebut yaitu *Neuroticism* (Neurotisme), *Extraversion* (Ekstraversi), *Openness to Experience* (Terbuka terhadap Hal-hal baru), *Agreeableness* (Mudah Akur atau Mudah Bersepakat), dan *Conscientiousness* (Sifat

Berhati-hati). Dengan begitu kinerja adalah tentang mengerjakan pekerjaan dan hasil yang dicapai pada pekerjaan tersebut. Sehingga kepribadian pada model lima besar (*big five personality*) dapat dilihat pada kinerja kerja karyawan.

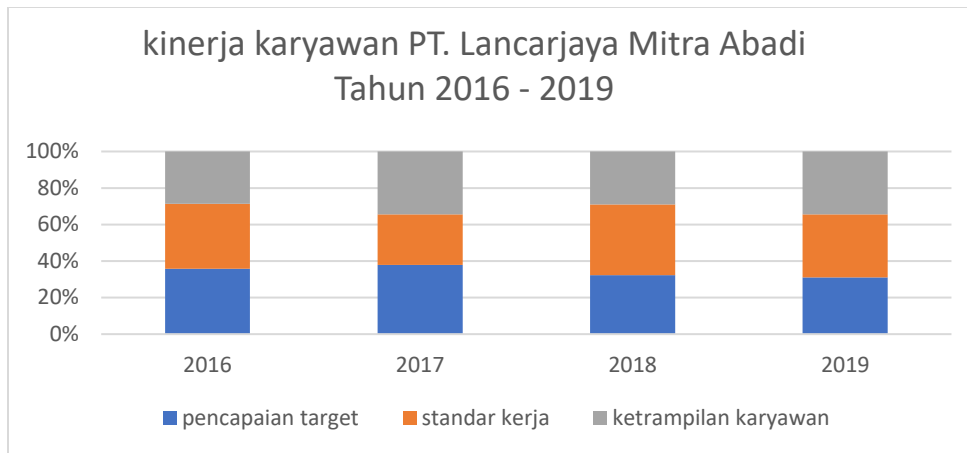
Fenomena Kepribadian Model Lima Besar (*Big Five Personality*) seperti yang diketahui bahwa dalam perusahaan setiap karyawan memiliki kepribadian berbeda-beda sehingga hal ini otomatis bisa mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai pendapat yang berbeda-beda

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dilokasi penelitian bahwa terdapat permasalahan antara lain masalah yang dihadapi perusahaan berhubungan dengan kinerja diantaranya yaitu pada hasil kerja karyawan, kinerja karyawan bisa menjadi suatu tolak ukur organisasi terlihat masih ada yang mengalami penurunan dalam pencapaian target kerja karyawan.

masih ada yang mengalami hambatan yang mengakibatkan karyawan merasa tidak sesuai dengan suatu pekerjaan yang diinginkannya, standar kerja masih ada yang belum sesuai dengan harapan. Masalah yang berhubungan pada kemampuan dan kepribadian adalah masih adanya hambatan dalam pemecahan masalah bekerja, masih ada karyawan yang belum mampu beradaptasi dengan pekerjaannya, masih ada keterampilan karyawan berbeda dengan kebutuhan kerja dan tidak menikmati pekerjaannya sesuai dengan yang diinginkannya.

Dalam penelitian ini penulis melihat dari data penelitian sebelumnya di PT. Lancarjaya Mitra Abadi dari tahun 2016-2019 yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang berhubungan dengan model kepribadian lima besar

Gambar 1.1
Kinerja Karyawan



Sumber data: elma group

Dari pemaparan data tersebut berdasarkan pengamatan secara umum dari tahun 2016-2019

yang dilakukan pada PT. Lancarjaya Mitra Abadi ditahun 2018-2019 mengalami penurunan terhadap pencapaian target kinerja sedangkan di tahun 2016-2017 mengalami kenaikan dalam pencapaian target kinerja karyawan, kenaikan standar kerja terjadi pada tahun 2017-2018, dan pada keterampilan karyawan di tahun 2018-2019 terjadi kenaikan. Oleh karena itu pada PT. Lancarjaya Mitra Abadi sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan sumber daya alam, dimana banyak suatu pekerjaan yang harus dilakukan karyawan dengan ketepatan, ketelitian dalam memberikan kepuasan kerja terhadap atasan ataupun kepada mitra perusahaan. Oleh karena itu kepribadian dalam hal ini sangat dibutuhkan salah satunya untuk menentukan suatu kinerja karyawan. Perusahaan dapat memperhatikan apakah kepribadian yang dimiliki pada karyawan sesuai terhadap kepribadian dalam pekerjaannya.

Akhirnya dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang terjadi di PT. Lancarjaya Mitra Abadi di Rawalumbu Bekasi yaitu ketidaksesuaian antara kepribadian dengan pekerjaannya yang ditempatkan dan tidak sesuai terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dilihat dari perusahaan dalam hal ini perusahaan tidak melakukan perencanaan dengan baik karena ketidaksesuaian antara kebutuhan karyawan dengan minat karyawan dengan perusahaan yang

hanya memperdulikan pekerjaan yang harus ditempati tanpa melihat suatu kepribadian yang dimilikinya, pada PT. Lancarjaya Mitra Abadi recruitment dan seleksi karyawan sudah dilakukan tetapi perusahaan hanya melaksanakan recruitment dan seleksi tanpa memperhatikan pekerjaan yang akan ditempati oleh calon karyawan, perusahaan tidak mengadakan pelatihan dimana pelatihan itu seharusnya dilakukan pada perusahaan apabila karyawan tersebut sudah diterima dalam menentukan apakah pekerjaannya sesuai terhadap penempatannya, tidak adanya pengembangan pada perusahaan yang menyebabkan karyawan menerima pekerjaan yang ditempatinya sesuai terhadap yang dibutuhkan perusahaan, dan perusahaan tidak melaksanakan evaluasi dimana perusahaan tidak akan dapat mengetahui minat dan kepribadian karyawan sesuai terhadap bidang pekerjaannya atau tidak.

Semua masalah sangat berhubungan dengan kemampuan dan kepribadian yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya yaitu karakteristik kepribadian yang dimiliki individu itu sendiri. Teori kepribadian yang terkenal adalah Teori lima besar (*Big Five Model*) yaitu teori kepribadian terdiri dari lima faktor untuk menganalisis kepribadian dan sering digunakan untuk mengukur kepribadian seseorang.

Sehingga peneliti berpendapat bahwa kepribadian yang dimiliki karyawan pada perusahaan PT Lancarjaya Mitra Abadi cabang Rawalumbu Bekasi adalah kepribadian yang dimiliki oleh setiap karyawan pada perusahaan bisa menghindari akibat buruk yang ditimbulkan dan berdampak pada rasa ketidak nyamanan pada bekerja yang menyebabkan penurunan kinerja pada perusahaan. Penilaian Kinerja karyawan tidak terlepas dari kepribadian karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan pada latar belakang penelitian diatas, penulis tertarik ingin melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Big Five Personality* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lancarjaya Mitra Abadi Cabang Rawalumbu Bekasi.”

B. Identifikasi Masalah

Untuk mengetahui lebih jelas masalah yang ada pada PT. Lancar Jaya Mitra Abadi, maka diperlukan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Ketidaksesuaian penempatan pada karyawan terhadap bidang pekerjaan
2. Memastikan kepribadian yang dimiliki pada karyawan sesuai terhadap kepribadian dalam pekerjaannya di PT. Lancarjaya Mitra Abadi Rawalumbu
3. Ketidaksesuaian perencanaan pada karyawan dengan baik
4. Beberapa karyawan bekerja tidak sesuai pada kepribadiannya.
5. Perusahaan belum melaksanakan pengembangan kinerja pegawai terhadap minat pekerjaan yang ingin di tempatnya
6. Perusahaan belum melaksanakan evaluasi kinerja pegawai terhadap kepribadiannya dengan bidang kerjanya
7. Standar kerja masih ada yang tidak sesuai dengan harapan
8. Masih ada keterampilan karyawan yang berbeda dengan kebutuhan kerja

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang yang di uraikan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Neuroticism* (neurotisme) berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Apakah *Openness to Experience* (terbuka terhadap hal-hal baru) berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Apakah *Extraversion* (ekstraversi) berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Apakah *Agreeableness* (mudah akur atau mudah bersepakat) berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5. Apakah *Conscientiousness* (sifat berhati-hati) berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6. Apakah *Neuroticism* (neurotisme), *Openness to Experience* (terbuka terhadap hal-hal baru), *Extraversion* (Ekstraversi), *Agreeableness* (mudah akur atau mudah bersepakat), *Conscientiousness* (sifat berhati-hati), berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Tujuan Penelitian

Untuk Mengetahui :

1. Seberapa besar pengaruh *Neuroticism* (Neurotisme) terhadap kinerja karyawan.
2. Seberapa besar pengaruh *Openness to Experience* (Terbuka terhadap Hal-hal baru) terhadap kinerja karyawan.
3. Seberapa besar pengaruh *Extraversion* (ekstraversi) terhadap kinerja karyawan
4. Seberapa besar pengaruh *Agreeableness* (mudah akur atau mudah bersepakat), terhadap kinerja karyawan
5. Seberapa besar *Conscientiousness* (sifat berhati-hati) terhadap kinerja karyawan
6. Seberapa besar pengaruh *Neuroticism* (neurotisme), *Openness to Experience* (terbuka terhadap hal-hal baru), *Extraversion* (ekstraversi), *Agreeableness* (mudah akur atau mudah bersepakat), *Conscientiousness* (sifat berhati-hati) terhadap kinerja.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan mampu memberikan manfaat atau kegunaan bagi para pembaca diantaranya kepada beberapa pihak diantaranya sebagai berikut:

1. **Bagi Peneliti**

Dengan semakin banyaknya pengembangan ilmu pengetahuan diharapkan dalam penelitian ini dapat menambah pemahaman tentang kepribadian (*personality*) pada perusahaan.

2. Bagi Peneliti Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya serta dapat mengembangkan penelitian terdahulu.

3. Bagi intansi.

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi intansi dalam menyikapi kinerja karyawan yang menyangkut tentang kepribadian (*personality*) dan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di sebuah intansi agar hasil kerjanya lebih baik.

F. Kerangka teoritis

Menurut Sugiyono (2018 : 128) kerangka teoritis merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka teoritis yang baik menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel dependent dengan variabel independent yang akan diteliti.

1. *Neuroticism* (Neurotisme) Terhadap Kinerja Karyawan.

Neuroticism (neurotisme) stabilitas emosi yang rendah pada penelitian ini sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Neurotisme meliputi perasaan-perasaan negatif, cemas, sedih, mudah tersentuh, dan nervous. Seseorang yang memiliki tingkat *neuroticism* (neurotisme) yang rendah akan lebih gembira dan puas terhadap hidup dengan seseorang yang mempunyai tingkat *Neuroticism*

(neurotisme) yang tinggi. Oleh karena itu, seseorang dengan tingkat neurotisme yang rendah dapat menimbulkan kegembiraan dan puas sehingga kinerja perusahaan semakin meningkat.

2. *Openness to Experience* (terbuka atas hal-hal baru) Terhadap Kinerja Karyawan.

Kepribadian keterbukaan terhadap pengalaman mempengaruhi kinerja adalah faktor yang meliputi keterbukaan, kedalaman dan mental individual dan kompleks serta pengalaman hidup. Seseorang dengan tingkat *Openness to Experience* (terbuka terhadap hal-hal baru) yang tinggi dinyatakan sebagai orang yang memiliki nilai imajinasi, broadmindedness, dan word of beauty. Sedangkan orang yang memiliki tingkat *Openness to Experience* (terbuka terhadap hal-hal baru) yang rendah menyatakan pribadi yang mempunyai pemikiran yang sempit, konservatif dan tidak menyukai adanya perubahan.

3. *Extraversion* (ekstraversi) Terhadap Kinerja Karyawan.

Dimensi Extraversion atau ekstraversi adalah salah satu dimensi yang ada pada Teori Lima Besar (*Big Five Model*) dimensi ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena faktor ekstraversi yang tinggi lebih cepat berteman daripada seseorang yang memiliki sifat ekstraversi yang rendah. Ekstraversi sangat mudah termotivasi terhadap perubahan, variasi dalam hidup, tantangan dan juga mudah bosan. Melainkan orang-orang yang mempunyai ekstraversi yang rendah lebih bersikap tenang serta menarik diri dari lingkungannya dan dapat di katakan semakin banyak seseorang bergaul terhadap rekan kerja yang lain maka terjadi hubungan yang baik dan menyenangkan sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan.

4. *Agreeableness* (mudah akur atau mudah bersepakat) Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel ini memiliki dampak pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu faktor kesepakatan salah satunya interpersonal bahwa seseorang bisa bekerjasama dan bergaul terhadap orang lain, adanya kepribadian seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, dalam tingkat nilai yang tinggi, maka kinerja kerja karyawan akan meningkat karena adanya salah satu kepribadian kesepakatan yaitu senang membantu, dimana ada salah satu rekan kerja yang kesulitan terhadap pekerjaannya maka rekan kerja yang lainnya senang karena ikut membantu pekerjaan rekannya, oleh karena itu terciptanya lingkungan kerja efektif dan efisien akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan

5. *Conscientiousness* (sifat berhati-hati) Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel *Conscientiousness* (Sifat Berhati-hati) yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang menyangkut tugas dan capaian dan yang merupakan persyaratan sosial. Dilihat dari sudut pandang nilai yang lebih tinggi seseorang yang memiliki *Conscientiousness* (sifat ber hati-hati) mempunyai nilai kebersihan serta ambisi. Orang-orang tersebut digambarkan oleh teman-teman mereka sebagai seseorang yang wellorganize, tepat waktu dan ambisius. *Conscientiousness* (Sifat Berhati-hati) mendeskripsikan pada lingkungan sosial, berfikir sebelum bertindak, menunda kepuasan, mengikuti peraturan dan norma, terencana, terorganisir, serta memprioritaskan tugas. Disisi negatifnya kepribadian ini menjadi lebih perfeksionis, kompluktif, dan membosankan

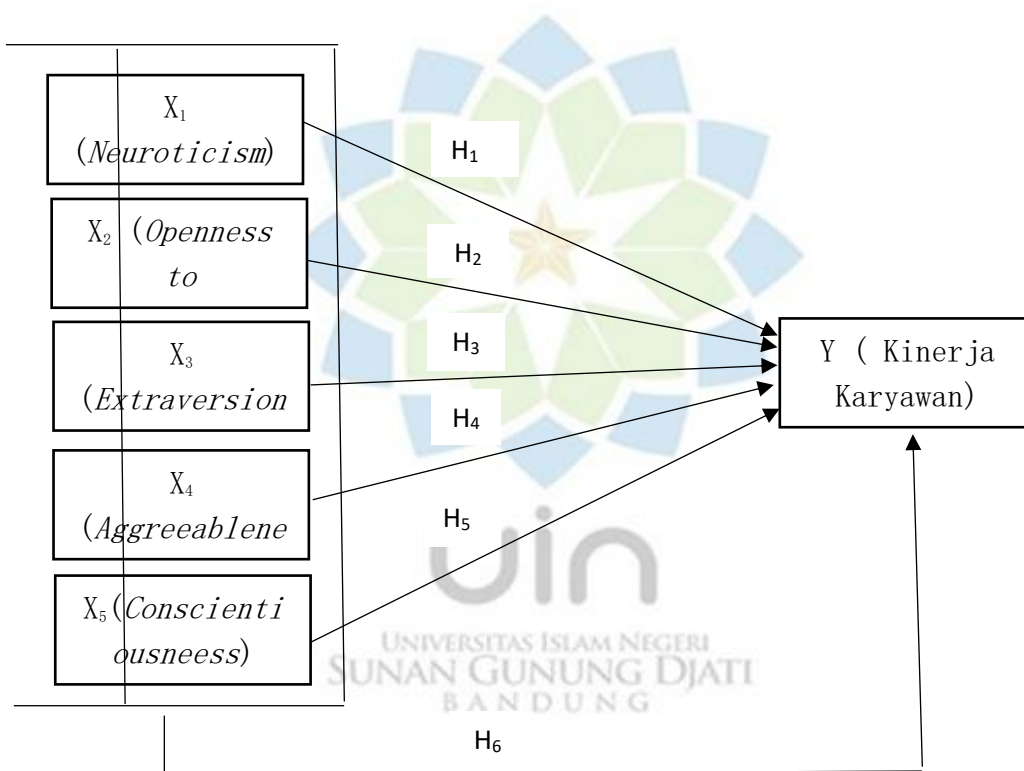
6. *Neuroticism* (Neurotisme), *Openness to Experience* (Terbuka terhadap Hal-hal baru), *Extraversion* (Ekstraversi), *Agreeableness* (Mudah Akur atau Mudah Bersepakat), *Conscientiousness* (Sifat Berhati-hati), terhadap kinerja karyawan

Pada Penelitian 5 dimensi kepribadian yang mencakup: 1) *Extraversion* (Ekstraversi), adalah yang berkaitan terhadap tingkat kenyamanan seseorang dalam berinteraksi kepada orang lain. Dimensi ini menilai kuantitas dan interaksi interpersonal seperti *Gregariousness* (suka berkumpul), *Assertiveness*, dan *Positive Emotions* (emosi yang positif). 2) *Agreeableness* (Mudah Akur atau Mudah Bersepakat), adalah faktor dimana individu lebih patuh kepada individu lainnya serta memiliki kepribadian yang ingin menghindari konflik. Karakteristik salah satunya mendahulukan kepentingan orang lain, berhati lembut, dan kerelaan membantu, 3) *Conscientiousness* (Sifat Berhati-hati), adalah dimensi yang menyatakan individu yang lebih berhati-hati dalam melakukan tindakan atau penuh pertimbangan terhadap mengambil sebuah keputusan, teratur dan mementingkan pencapaian prestasi, 4) *Neuroticism* atau Neurotisme adalah dimensi kepribadian yang menilai kemampuan seseorang menahan tekanan yang mencakup perasaan-perasaan, seperti kecemasan, kesedihan, mudah marah, dan tegang, dan 5) *Openness to Experience* (Terbuka dalam Hal-hal yang baru) yaitu dimensi yang mengelompokkan individu atas dasar ketertarikannya akan hal-hal baru dan keinginan untuk mengetahui serta mempelajari sesuatu dan imajinasi, kemampuan mengeksplorasi terhadap hal baru dan menghargai dalam keragaman atas faktor Kepribadian Model Lima Besar (*Big Five Personality*) dapat mempengaruhi Kinerja, dimana kinerja adalah perwujudan dan kerja yang dilakukan oleh karyawan digunakan sebagai dasar atau penilaian terhadap karyawan.

Kinerja disebut sebagai penampilan, hasil karya personil baik kualitas, ataupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas terhadap personil yang memangku jabatan fungsional tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil dalam organisasi.

Dari uraian diatas dapat diketahui dalam penelitian ini terdapat enam variabel yaitu variabel X_1 (*Neuroticism*), variabel X_2 (*Openness to Experience*), dan variabel X_3 (*Extraversion*), X_4 (*Aggreeableness*), X_5 (*Conscientiousness*), Y (Kinerja Karyawan) adapun gambar tersebut adalah:

Gambar 1.2
Kerangka Teoritis



Sumber diolah : oleh peneliti (2020)

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu, berikut adalah beberapa rincian hasil penelitiannya:

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Wahyuprihati (2011)	<i>Pengaruh big five personality dan hardiness pada kinerja pegawai di pusat pembinaan mental Markas Besar Tentara Nasional</i>	X1 (<i>big five personality</i>), variabel X2 (<i>hardiness</i>), dan variabel Y (Kinerja Pegawai),	Openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness dan neuroticism secara Bersama sama berpengaruh pada kinerja pegawai. Hardiness juga mempunyai pengaruh positif pada kinerja pegawai
2	Widhiastuti (2012)	<i>The big five personality sebagai penunjang kinerja (studi kasus pada pegawai negeri sipil)</i>	X1 (<i>Neuroticism</i>), variabel X2 (<i>Openness to Experience</i>), dan variabel X3 (<i>Extraversion</i>), X4 (<i>Agreeableness</i>), X5 (<i>Conscientiousness</i>), Y (kinerja)	Sebagian besar PNS memiliki kecenderungan sederhana dalam arti tidak memiliki keinginan untuk berbuat keanehan atau diluar kaidah yang telah ditentukan, namun rata-rata mereka tidak kooperatif. Sebagian besar berperilaku jujur, senang membantu, disiplin dan teliti. Jika jumlah pegawai dengan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				kemampuan conscientiousness tinggi sehingga dapat dikemukakan jika kemampuan conscientiousness memberi pengaruh besar guna mendukung kinerja pegawai melaksanakan tugasnya
3	Hardani Widhiastuti (2014)	Big Five Personality sebagai predictor kreativitas dalam meningkatkan kinerja anggota dewan	X1 (<i>Neuroticism</i>), variabel X2 (<i>Openness to Experience</i>), dan variabel X3 (<i>Extraversion</i>), X4 (<i>Agreeableness</i>), X5 (<i>Conscientiousness</i>), Y (kreativitas)	Extraversion, Agreeableness, conscientiousness berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas sedangkan neuroticism dan openness to experience tidak berpengaruh terhadap kreativitas
4	Sri Suhardiah (2014)	Pengaruh kepribadian terhadap kinerja individu: pendekatan <i>Big Five Personality Theory</i>	X1 (<i>Neuroticism</i>), variabel X2 (<i>Openness to Experience</i>), dan variabel X3 (<i>Extraversion</i>), X4 (<i>Agreeableness</i>), X5 (<i>Conscientiousness</i>)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam kepribadian yaitu <i>Extraversion</i> (Ekstraversi), <i>Agreeableness</i> (Mudah Akur atau Mudah Bersepakat)

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
), Y (Kinerja individu)	<i>Neuroticism</i> (Neurotisme) dan <i>Openness to Experience</i> (Terbuka terhadap Hal-hal baru) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Faktor kinerja adalah faktor <i>Conscientiousness</i> (Sifat Berhati-hati)
5	I Gusti Ayu Agung Pradnya Dewi, dkk (2015)	Pengaruh Kepribadian Model Lima Besar (<i>Big Five Personality</i>) Pada Kinerja Auditor kantor Akuntan Publik Provinsi Bali.	X1 (<i>Neuroticism</i>), variabel X2 (<i>Openness to Experience</i>), dan variabel X3 (<i>Extraversion</i>), X4 (<i>Agreeableness</i>), X5 (<i>Conscientiousness</i>), Y (Kinerja)	Hasil penelitian yang diperoleh adalah variabel <i>Extraversion</i> (ekstraversi) dan <i>Agreeableness</i> (mudah akur atau mudah bersepakat) (yang berpengaruh positif pd kinerja auditor, sedangkan variabel <i>Conscientiousness</i> (Sifat berhati-hati), <i>Emotional Stability</i> , dan <i>Openness to Experience</i> (Terbuka terhadap Hal-hal baru) tidak

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				berpengaruh pada kinerja Auditor.
6	Dewi dan Mujiati (2015)	Pengaruh <i>The Big Five Personality</i> dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di karmas Jimbaran villa	X1 (<i>the big five personality</i>), variabel X2 (kepemimpinan transformasional), dan variabel Y (Kinerja karyawan)	<i>The big five personality</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional <i>the big five personality</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan transformasional mediasi pengaruh <i>the big five personality</i> terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel <i>the big five personality</i> yang terdiri dari dimensi

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				<p><i>extraversion, openness to experience, agreeableness, neuroticism, dan conscientiousness</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
7	Adiyono, Ratno Purnomo, Wiwiek Rabiathul Adawiyah (2017)	PENGARUH KEPRIBADIAN LIMA FAKTOR TERHADAP KESUKSESAN KARIR	<p>X1 (<i>Neuroticism</i>), variabel X2 (<i>Openness to Experience</i>), dan variabel X3 (<i>Extraversion</i>), X4 (<i>Agreeableness</i>), X5 (<i>Conscientiousness</i>), Y (Kinerja individu)</p>	<p>pertama, <i>neuroticism</i> berpengaruh negatif terhadap kesuksesan karir subyektif. Kedua, <i>extroversion</i> berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir obyektif. Ketiga, <i>agreeableness</i> berpengaruh negatif terhadap kesuksesan karir obyektif dan subyektif. Keempat, <i>openness to experience</i> berpengaruh negatif terhadap kesuksesan karir <i>conscientiousness</i> berpengaruh negatif</p>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				signifikan terhadap kesuksesan karir obyektif dan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kesuksesan karir subyektif.
8	Muslim Nasyroh (2017)	Hubungan antara kepribadian (Kepribadian Model Lima Besar (<i>Big Five Personality Model</i>) dengan Kinerja Karyawan	X1 (<i>Neuroticism</i>), variabel X2 (<i>Openness to Experience</i>), dan variabel X3 (<i>Extraversion</i>), X4 (<i>Aggreeableness</i>), X5 (<i>Conscientiousness</i>), Y (Kinerja)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian dan kinerja memiliki hubungan. Diantara 5 dimensi kepribadian ditemukan bahwa <i>Agreeableness</i> (mudah akur atau mudah bersepakat) dan <i>Neuroticism</i> (Neurotisme) (Neurotisme)-lah dimensi kepribadian yang secara signifikan memiliki hubungan dgn kinerja.

Sumber diolah : oleh peneliti (2020)

H. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan model penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: *Neuroticism* (Neurotisme)berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: *Openness to Experience* (terbuka terhadap hal-hal baru)berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₃: *personality Extraversion* (Ekstraversi)berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₄: *Agreeableness* (Mudah Akur atau Mudah Bersepakat),berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan

H₅: *Conscientiousness* (Sifat Berhati-hati)berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₆: *Neuroticism* (neurotisme), *Openness to Experience* (terbuka terhadap hal-hal baru), *Extraversion* (Ekstraversi), *Agreeableness* (mudah akur atau mudah bersepakat), *Conscientiousness* (sifat berhati-hati),berpengaruh terhadap kinerja karyawan