

## **PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP KEPUASAN KERJAKARYAWAN (STUDI KASUS DI PT. RUMPUN SARI MEDINI KENDAL)**

**Indah Ayu Sartika<sup>1</sup>, Sri Rahayu<sup>2</sup>, Nurmiyati<sup>3</sup>,**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS)

Email :

[ayu452866@gmail.com](mailto:ayu452866@gmail.com), [sri56yayuk@gmail.com](mailto:sri56yayuk@gmail.com), [zeus.ramses@yahoo.com](mailto:zeus.ramses@yahoo.com),

### **ABSTRAK**

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang ditunjukkan oleh setiap individu pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Dengan tingkat kepuasan kerja yang bermacam – macam, yang bisa dinilai dari tingkat kepribadian masing – masing karyawan melalui kepribadian lima besar. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antar variabel yaitu *Openness to experience* (X1), *Conscientiousness* (X2), *Extraversion* (X3), *Agreeableness* (X4), *Neuroticism* (X5), dan Kepuasan kerja (Y). Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 144 dengan jumlah sampel 106 orang. Hasil Analisa menunjukkan bahwa *Openness to experience* terhadap kepuasan kerja berpengaruh dengan perolehan ( $t$  hitung  $3,335 > t$  tabel  $1,660$ ), *Conscientiousness* terhadap kepuasan kerja berpengaruh dengan perolehan ( $t$  hitung  $4,130 > t$  tabel  $1,660$ ), *Neuroticism* terhadap kepuasan kerja berpengaruh dengan perolehan ( $t$  hitung  $2,375 > t$  tabel  $1,660$ ). Sedangkan variabel *Extraversion* terhadap kepuasan kerja tidak berpengaruh dengan perolehan ( $t$  hitung  $0,376 < t$  tabel  $1,660$ ), *Agreeableness* terhadap kepuasan kerja tidak berpengaruh dengan perolehan ( $t$  hitung  $1,218 < t$  tabel  $1,660$ ). Hasil pengujian secara simultan *Openness to experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, *Neuroticism* terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadapkepuasan kerja dengan hasil perhitungan nilai ( $F$ hitung  $33,824 > F$ tabel  $2,31$ ) dengan tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Dari hasil nilai koefisien determinasi secara simultan *Openness to experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, *Neuroticism* terhadap kepuasan kerja menerangkan sebesar 61%.

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

### **ABSTRACT**

*Job satisfaction is a positive feeling shown by each individual in a job, which is the impact or result of evaluating various aspects of the job. With various levels of job satisfaction, which can be assessed from the level of personality of each employee through personality. The purpose of this writing is to find out and analyze the relationship between variables, namely Openness to experience (X1), Conscientiousness (X2), Extraversion (X3), Agreeableness (X4), Neuroticism (X5), and Job satisfaction (Y). This type of research is quantitative research. The population in this study was 144 with a sample of 106 people. The results of the analysis show that Openness to experience has an effect on job satisfaction with acquisition ( $t$  count  $3.335 > t$  table  $1.660$ ), Conscientiousness on job satisfaction has an effect on acquisition ( $t$  count  $4.130 > t$  table  $1.660$ ), Neuroticism on job satisfaction has an effect on acquisition ( $t$  count  $2.375 > t$  table  $1.660$ ). While the Extraversion variable on job satisfaction has no effect on gain ( $t$  count  $0.376 < t$  table  $1.660$ ), Agreeableness on job satisfaction has no effect on gain ( $t$  count  $1.218 < t$  table  $1.660$ ). Simultaneous test results *Openness to experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, *Neuroticism* on job satisfaction together have an influence on job satisfaction with the results of calculating the value ( $F$ count  $33.824 > F$ table  $2.31$ ) with a significance level ( $0.000 < 0.05$ ). From the results of the coefficient of determination simultaneously *Openness to experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, *Neuroticism* on job satisfaction explains 61%.*

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

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

PT. Rumpun Sari Medini merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan dan juga produksi teh yang dibangun pada tahun 1902 hingga saat ini. Berbagai faktor yang berhubungan dengan sumber daya manusia perlu terus ditingkatkan demi kemajuan suatu perusahaan, salah satu faktor yang terkait dengan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja karyawan. Aspek kepuasan kerja memberikan arti penting bagi pemenuhan kebutuhan psikologis dan fisik serta refleksi karyawan dalam memaknai pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan ataupun menurunkan target dari tujuan perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari rasa puas terhadap hasil kerjanya dan individu tersebut merasa nyaman ketika bekerja dan lebih lama tinggal di perusahaan. PT. Rumpun Sari Medini memiliki fenomena terkait kepuasan kerja seperti adanya ketidakpuasan karyawan dikarenakan kurangnya karyawan di beberapa area terutama di area pemetikan yang membuat beban kerja pada karyawan menjadi bertambah sehingga karyawan melebihi waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Faktor lain yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun diakibatkan oleh kepribadian lima dasar (*big five personality*) dari karyawan yang bekerja di perusahaan melalui kepribadian *Openness to experience* belum peka terhadap hal-hal baru yang didominasi karyawan dengan rentang usia 40 ke atas bahkan ada yang berusia 70 tahun. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan kurang mampu dalam menguasai peralatan yang disediakan oleh perusahaan. Karyawan dengan usia relatif tua lebih terbiasa menyelesaikan pekerjaannya dengan cara manual dibandingkan dengan menggunakan mesin. Selain faktor tersebut, juga dipengaruhi kepribadian lima dasar (*big five personality*) lainnya yaitu, melalui kepribadian *Conscientiousness* hasil panen/individu yang belum mencapai target perusahaan, melalui kepribadian *Extraversion* yang kesulitan berkomunikasi dengan orang luar, melalui kepribadian *Agreeableness* keterlambatan gaji/upah dari perusahaan, dan melalui kepribadian *Neuroticism* ketidakstabilan emosi karyawan menghadapi produktivitas perusahaan.

### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *Openness to Experience* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Rumpun Sari Medini?
2. Apakah *Conscientiousness* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Rumpun Sari Medini?

3. Apakah *Extraversion* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Rumpun Sari Medini?
4. Apakah *Agreeableness* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Rumpun Sari Medini?
5. Apakah *Neuroticism* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Rumpun Sari Medini?
6. Apakah *Big Five Personality* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Rumpun Sari Medini?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

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

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. *Big Five Personality*

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

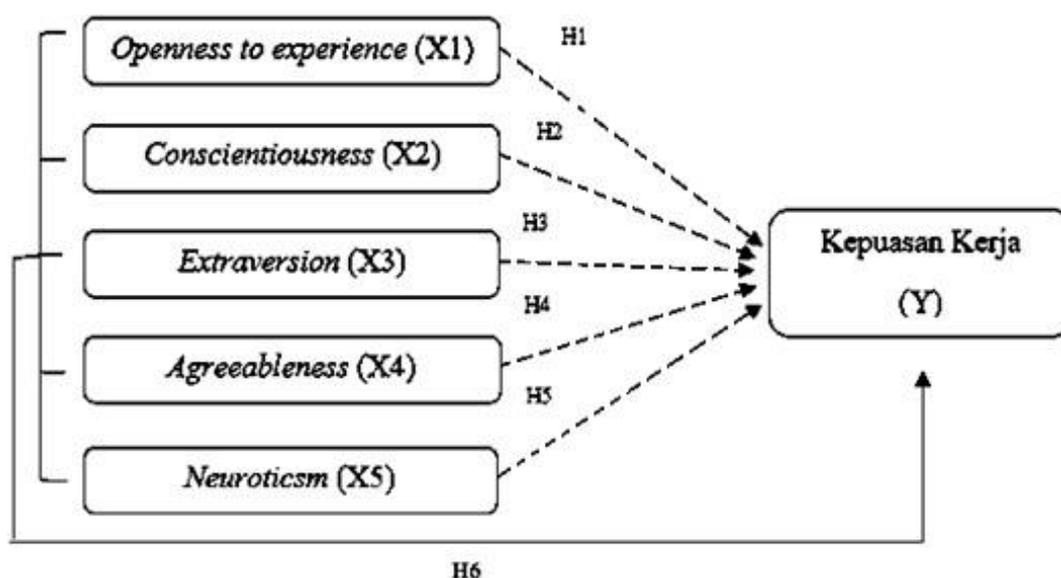
- a) *Openness to experience* (terbuka terhadap hal-hal baru) adalah sebuah dimensi kepribadian yang mengkarakteristikan seseorang dari sisi imajinasi, sensitivitas, dan rasa ingin tahu (Robbins & A, 2017).
- b) *Conscientiousness* (sifat berhati-hati) adalah sebuah dimensi kepribadian yang menjelaskan seseorang yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, persisten, dan teratur (Robbins & A, 2017).

- c) **Extraversion** (ekstraversi) adalah sebuah dimensi kepribadian yang menjelaskan seseorang yang mampu bersosialisasi, ekspresif, dan percaya diri (Robbins & A, 2017).
- d) **Agreeableness** (mudah akur atau mudah bersepakat) adalah sebuah dimensi kepribadian yang menjelaskan seseorang yang baik, kooperatif, dan mempercayai (Robbins & A, 2017).
- e) **Neuroticism** adalah sebuah dimensi kepribadian yang mengkarakterisasi seseorang tenang, percaya diri, aman (positif) versus gugup, depresi, dan tidak aman (negatif) (Robbins & A, 2017)

## 2. Kepuasan Kerja

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

### KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1. Kerangka Pikir

### HIPOTESIS

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

- 1) Hipotesis 1 :

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

2) Hipotesis 2 :

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

3) Hipotesis 3 :

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

4) Hipotesis 4 :

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

5) Hipotesis 5 :

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

6) Hipotesis 6 :

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

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

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

### 2. Lokasi Penelitian

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

### 3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rumpun Sari Medini yang berjumlah 144 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampling dengan menggunakan probability sampling dengan jumlah sampel 106 orang.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, peneliti menggunakan data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dengan penyebaran kuesioner. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung yang biasa diperoleh dari data yang didokumentasikan. Data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah visi misi perusahaan, dan data target produksi perusahaan.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 1. Uji Korelasi Sederhana

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

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

Sumber : data primer diolah tahun 2023

- a. Korelasi sederhana variabel *Openness to Experience* (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki nilai korelasi 0,605 yang artinya kuat dengan interpretasi berada diantara 0,60 – 0,799.

- b. Korelasi sederhana variabel *Conscientiousness* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki nilai korelasi 0,721 yang artinya kuat dengan interpretasi berada antara 0,60 – 0,799.
- c. Korelasi sederhana variabel *Extraversion* (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) nilai korelasi 0,598 yang artinya sedang dengan interpretasi berada antara 0,40 – 0,599.
- d. Korelasi sederhana variabel *Agreeableness* (X4) terhadap kepuasan kerja (Y) nilai korelasi 0,590 yang artinya sedang dengan interpretasi berada antara 0,40 – 0,599.
- e. Korelasi sederhana variabel *Neuroticism* (X5) terhadap kepuasan kerja (Y) nilai korelasi 0,510 yang artinya sedang dengan interpretasi berada antara 0,40 – 0,599.

## 2. Uji Korelasi Berganda

| Model Summary |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|               |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1             | .793 <sup>a</sup> | .628     | .610              | 1.443                      | .628              | 33.824   | 5   | 100 | .000          |

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

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel diatas nilai korelasi berganda diketahui nilai R Tabel sebesar 0,793 yang artinya hasil kuat dengan interpretasi berada diantara 0,60 – 0,799 sebagaimana

## 3. Uji Regresi Sederhana

### a. Pengaruh *Openness to experience* terhadap kepuasan kerja

| Coefficients <sup>a</sup> |                        |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                        | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)             | 12.598                      | 2.391      |                           | 5.269 | .000 |
|                           | Openness to Experience | .608                        | .078       | .605                      | 7.747 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data primer diolah tahun 2023

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

### b. Pengaruh *Conscientiousness* terhadap kepuasan kerja

Sumber : data primer diolah tahun 2023

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant)        | 14.179                      | 1.599      |                           | 8.867  | .000 |
|                           | Conscientiousness | .555                        | .052       | .721                      | 10.612 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

**c. Pengaruh *Extraversion* terhadap kepuasan kerja**

| Coefficients <sup>a</sup> |              |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)   | 15.576                      | 2.046      |                           | 7.614 | .000 |
|                           | Ekstravesion | .514                        | .068       | .598                      | 7.602 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data primer diolah tahun 2023

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

**d. Pengaruh *Agreeableness* terhadap kepuasan kerja**

| Coefficients <sup>a</sup> |               |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)    | 15.971                      | 2.033      |                           | 7.855 | .000 |
|                           | Agreeableness | .507                        | .068       | .590                      | 7.455 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel diatas, maka persamaan regresi linear sederhana untuk variabel *Agreeableness* terhadap kepuasan kerja dapat dituliskan  $Y = 15,971 + 0,507 X_4$ .

Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi sederhana untuk variabel *Agreeableness* terhadap kepuasan kerja bernilai positif artinya jika *Agreeableness* sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kepuasan kerja naik sebesar 15,971 atau jika *Agreeableness* dengan nilai 0,507 maka kepuasan kerja naik sebesar 0,507

**e. Pengaruh *Neuroticism* terhadap kepuasan kerja**

| Coefficients <sup>a</sup> |             |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)  | 16.385                      | 2.435      |                           | 6.729 | .000 |
|                           | Neuroticism | .511                        | .084       | .510                      | 6.049 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data primer diolah tahun 2023

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

**4. Uji Regresi Berganda**

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

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan data pada Tabel diatas maka persamaan regresi linear berganda dapatdituliskan sebagai berikut:

$$Y = 4,955 + 0,255 X_1 + 0,328 X_2 + 0,030 X_3 + 0,089 X_4 + 0,168 X_5$$

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

- tersebut menunjukkan jika variabel *Openness to Experience* akan naik satu satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,255 satuan.
- c. Nilai koefisien regresi *Conscientiousness* (X2) sebesar 0,328 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara *Conscientiousness* dengan kepuasan kerja, hal tersebut menunjukkan jika variabel *Conscientiousness* akan naik satu satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,328 satuan.
  - d. Nilai koefisien regresi *Ekstravesion* (X3) sebesar 0,030 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara *Ekstravesion* dengan kepuasan kerja, hal tersebut menunjukkan jika variabel *Ekstravesion* akan naik satu satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,030 satuan.
  - e. Nilai koefisien regresi *Agreeableness* (X4) sebesar 0,089 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara *Agreeableness* dengan kepuasan kerja, hal tersebut menunjukkan jika variabel *Agreeableness* akan naik satu satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,089 satuan.
  - f. Nilai koefisien regresi *Neuroticism* (X5) sebesar 0,168 menunjukkan arah hubungan positif (searah) *Neuroticism* dengan kepuasan kerja, hal tersebut menunjukkan jika variabel *Neuroticism* akan naik satu satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,168 satuan.

#### 5. Determinasi (Adjusted R Square)

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

Data : primer diolah tahun 2023

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

#### 6. Uji T (Parsial)

Kriteria uji T adalah membandingkan nilai T hitung dengan T tabel. Dimana T hitung diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara T tabel yaitu 1,660 diperoleh dari T tabel dengan rumus  $t (df = n - k - 1)$  yang berarti  $t (106 - 6 - 1) = 99$ .

| Coefficients <sup>a</sup> |
|---------------------------|
|---------------------------|

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

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

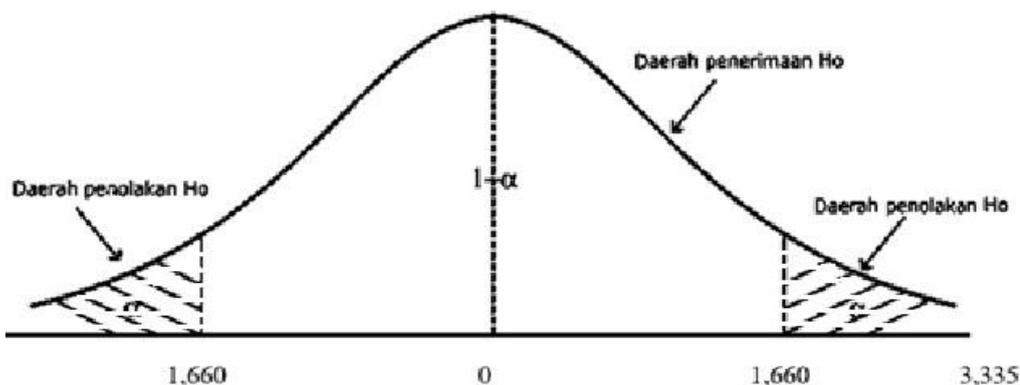
Sumber data primer yang diolah tahun 2023

**a. Hipotesis 1**

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

Berdasarkan Tabel diatas dapat di lihat bahwa hasil uji variabel *Openness to experience* (X1) memiliki nilai T hitung sebesar 3,335 yang lebih besar dari T tabel yaitu 1,660 dan nilai signifikasi 0,001 kurang dari 0,05 yang berarti bahwa variabel *Openness to experience* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis pertaman Ha1 dalam penelitian ini diterima dan Ho1 ditolak. Berikut merupakan kurva statistik uji T hipotesis *Openness to experience* terhadap kepuasan kerja.

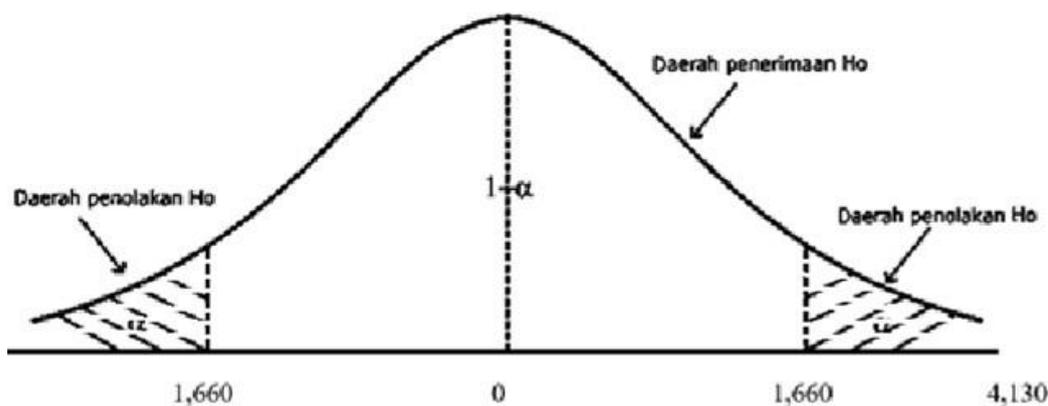
Kurva statistik uji T hipotesis variabel *Openness to experience* terhadap kepuasan kerja



**b. Hipotesis 2**

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

Berdasarkan Tabel diatas dapat di lihat bahwa hasil uji variabel *Conscientiousness* (X2) memiliki nilai T hitung sebesar 4,130 yang lebih besar dari T tabel yaitu 1,660 dan nilai signifikasi 0,000 kurang dari 0,05 yang berarti bahwa variabel *Conscientiousness* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis pertaman Ha2 dalam penelitian ini diterima dan Ho2 ditolak. Berikut merupakan kurva statistik uji T hipotesis *Conscientiousness* terhadap kepuasan kerja

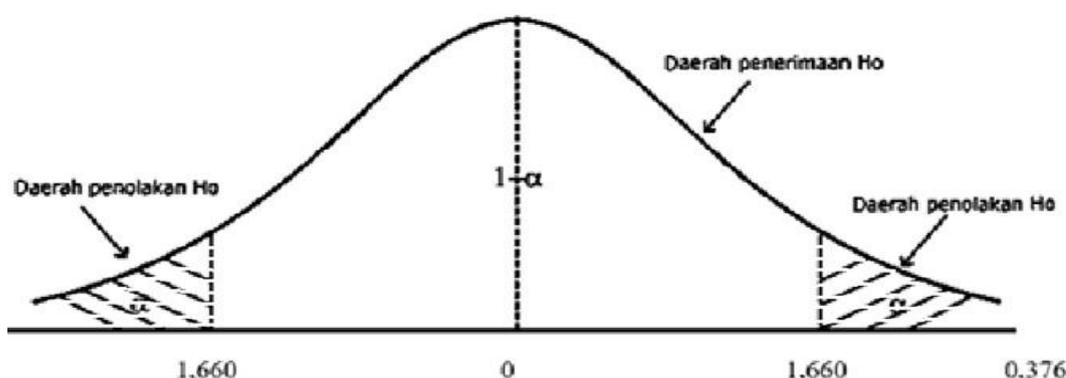


Kurva statistik uji T hipotesis variabel *Conscientiousness* terhadap kepuasan kerja

### c. Hipotesis 3

Ho 3 : *Extraversion* (X3) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) Ha 3 :  
*Extraversion* (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat di lihat bahwa hasil uji variabel *Extraversion* (X3) memiliki nilai T hitung sebesar 0,376 yang lebih kecil dari T tabel yaitu 1,660 dan nilai signifikansi 0,708 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa variabel *Extraversion* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis Ha3 dalam penelitian ini ditolak dan Ho3 diterima. Berikut merupakan kurva statistik uji T hipotesis *Extraversion* terhadap kepuasan kerja

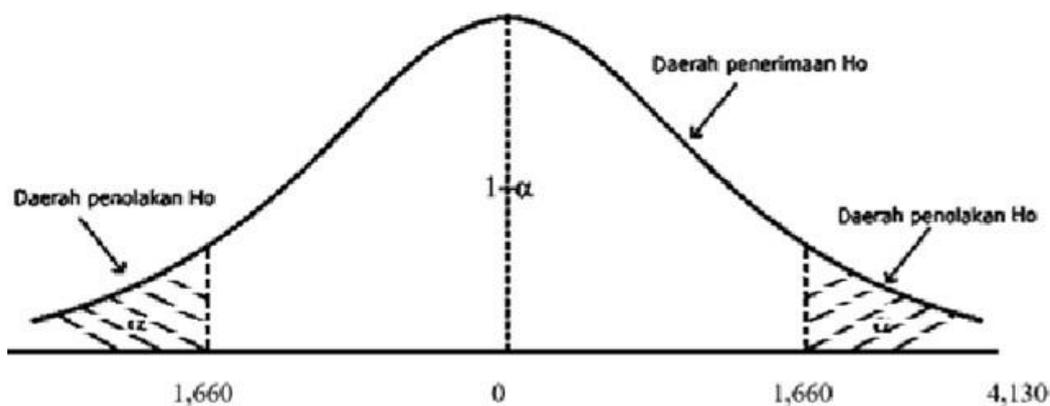


Kurva statistik uji T hipotesis variabel *Extraversion* terhadap kepuasan kerja

### d. Hipotesis 4

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

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

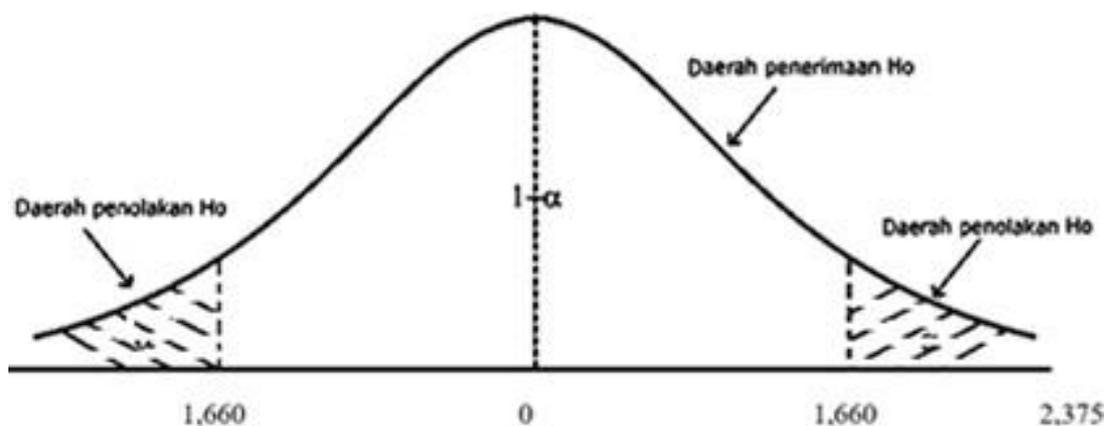


Kurva statistik uji T hipotesis variabel *Agreeableness* terhadap kepuasan kerja

**e. Hipotesis 5**

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

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat di lihat bahwa hasil uji variabel *Neuroticism* (X5) memiliki nilai t hitung sebesar 2,375 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,660 dan nilai signifikansi 0,019 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel *Neuroticism* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis Ha5 dalam penelitian ini diterima dan Ho5 ditolak. Berikut merupakan kurva statistic uji T hipotesis *Neuroticism* terhadap kepuasan kerja



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

**7. Uji F (Simultan)**

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

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

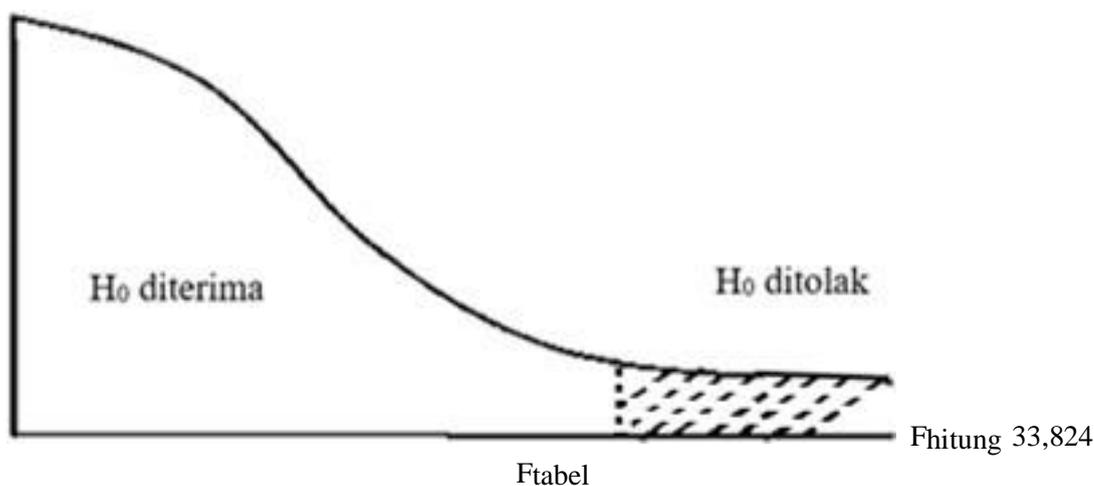
Sumber data primer diolah tahun 2023

a. Hipotesis 6 :

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

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

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



2,31 Kurva uji F  
simultan

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi di PT Rumpun Sari Medini. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai C.R 2,850 lebih besar dari nilai 1,967 dan perolehan nilai probabilitas sebesar 0,004 yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05.
2. Hasil analisis penelitian menunjukkan *skill* karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi di PT Rumpun Sari Medini. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai C.R 2,666 lebih besar dari nilai 1,967 dan perolehan nilai probabilitas sebesar 0,008 yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05.
3. Hasil analisis penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Rumpun Sari Medini. Hal ini terbukti dengan C.R -2,305 lebih kecil dari nilai -1,967 dan perolehan nilai probabilitas sebesar 0,021 yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05.
4. Hasil analisis penelitian menunjukkan *skill* karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Rumpun Sari Medini. Hal ini dibuktikan dengan nilai C.R 4,761 lebih besar dari nilai 1,967 dan perolehan nilai probabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05.
5. Hasil analisis penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Rumpun Sari Medini. Hal ini dibuktikan dengan nilai C.R 3,112 lebih besar dari nilai 1,967 dan perolehan nilai probabilitas sebesar 0,002 yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05.
6. Hasil analisis penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi di PT Rumpun Sari Medini. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung 2,1023 > daripada  $t$  tabel 1,9837 dan mempunyai hasil *one tailed probability* sebesar  $0,01776299 < 0,05$ .
7. Hasil analisis penelitian menunjukkan *skill* karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi di PT Rumpun Sari Medini. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung 2,0259 > daripada  $t$  tabel 1,9837 dan mempunyai hasil *one tailed probability* sebesar  $0,02138690 < 0,05$ .

### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapat dari penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran yang kiranya bermanfaat bagi pihak PT Rumpun Sari Medini maupun peneliti selanjutnya. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, ada yang perlu ditingkatkan pada *ekstraversi*. Hal ini menjadi saran untuk perusahaan agar lebih memperhatikan kenyamanan karyawan dengan beberapa saran sebagai berikut:
  - a. Perusahaan menyediakan alat produksi yang baru dan layak untuk digunakan seperti (mesin pemotong otomatis, gunting yang tajam, bahan bakar produksi, serta alat produksi dipabrik yang baru dan layak digunakan untuk mengolah daun teh seperti alat-alat pemetik dan produksi di perbaharui sehingga karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya sampai dengan selesai dan sesuai dengan target perusahaan
  - b. Memberikan fasilitas berupa kendaraan/transpotasi antar jemput karyawan yang jarak tempuh rumah yang jauh dari kebun dan tempat produksi serta karyawan yang tidak memiliki kendaraan pribadi
  - c. Melengkapi/menyediakan alat – alat kantor seperti printer, foto copy, dll
  - d. Memahami karyawan dengan sikap introvert/tidak aktif bicara yang memiliki kesulitan saat bekerja agar lebih di arahkan untuk menggunakan bahasa indonesia ketika berinteraksi dengan tamu pendatang / orang luar dan lebih memperhatikan pendapat dari karyawan yang telah disampaikan
  
2. Berdasarkan hasil penelitian, ada yang harus di tingkatkan pada *agreeableness*. Hal ini menjadi saran untuk perusahaan lebih meningkatkan kepercayaan terhadap karyawan dan memberikan kepercayaan terhadap perusahaan agar bisa memelihara keutuhan karyawan dengan beberapa saran seperti hal berikut:
  - a. Memberikan gaji sesuai/tepat dengan tanggal yang telah ditentukan agar perusahaan mendapatkan kepercayaan oleh karyawan dan tidak akan menjadi perselisihan/permasalahan antara karyawan dan perusahaan.
  - b. Memelihara dan menjaga kepercayaan karyawan terhadap perusahaan dengan memberikan motivasi, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan cara kerja nyata pemimpin serta mengawasi dengan baik saat pekerjaan berlangsung.
  - c. Perusahaan sesekali mengadakan acara refleksi diluar pekerjaan untuk karyawan seperti senam pagi, acara anjagsana, kunjungan wisata /ruang kumpul sesama pekerja perusahaan, agar mendapatkan karyawan lebih akrab dengan berinteraksi satu sama lain dan akan semakin mengikat karyawan agar tetap tinggal diperusahaan dalam jangka waktu lebih panjang

## DAFTAR PUSTAKA

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

Poniarsih, N. (2019). Pengaruh Teori the Big Five-Personality Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Diy. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(3).  
<https://doi.org/10.32424/jeba.v21i3.1372>

Priyanto. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. CV Andi Offset. Prof. Dr.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Regbiyantari, T. A., & Narsa, N. P. D. R. H. (2021). The Role of Anticipatory Socialization as A Mediating Variable between The Big Five Personality Traits and Professional Skepticism. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 14(1), 83.  
<https://doi.org/10.20473/jmtt.v14i1.26228>

Rivai, Veithzal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, W. A. (2015). *Manajemen Sumber daya*

*Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktik. Edisi ketiga. Jakarta : PT RajaGrafindoPersada.*

Robbins, S. P., & A, J. T. (2017). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.

Rosito, A. C. (2018). Eksplorasi Tipe Kepribadian Big Five Personality Traits Dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Akademik. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Konseling: Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Konseling*, 4(1), 6.  
<https://doi.org/10.26858/jpkk.v4i1.3250>

Saputra, A. A., Elita, Y., Anggarawati, S., Ps, M., Manajemen, M., & Bengkulu, U. (2020). *Pengaruh Kepribadian Lima Faktor (Big Five) Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bengkulu*. 381–412.

Simanullang, T. (2021). Pengaruh Tipe Kepribadian The Big Five Model Personality Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Kajian Studi Literatur Manajemen Keuangan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 747–753.

Sujarweni, V. W. (2019). *Statistik Untuk Penelitian* (Edisi Regu). Pustaka Baru.