

## BAB II

### TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian dahulu bertujuan agar memperoleh belahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menjauhi persepsi kesamaan dengan penelitian ini. Maka pada tinjauan pustaka, penulis menuangkan hasil-hasil penelitian pendukung sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

1	(Soepono & Srimulyani, 2017)	Analisis Pengaruh <i>The Big Five Personality</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> dan Kinerja Perawat di RS Santa Clara Madiun	<i>Big Five Personality</i> berdampak signifikan terhadap kinerja perawat dengan arah positif.
2	(BLabla & Taher, 2020)	<i>The Effect Of Big Five Personality Traits on Employee Job Performance Among University Lecturers in Peshawar City</i>	Penelitian Ini membuktikan jika <i>openness to experience, conscientiousness, extraversion</i> dan <i>agreeableness</i> berdampak positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan <i>neurotisme</i> mempunyai efek negatif dan tidak signifikan terhadap performa kerja.
3	(Al-dalalmeh et al., 2018)	<i>The Effect of Employee Engagement on Organizational Performance Via the Mediating Role of Job Satisfaction: The Case of IT Employees in Jordanian Banking Sector</i>	Penelitian ini menunjukkan jika ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4	(Pawirosumarto et al., 2017)	<i>The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture towards</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Parador Hotels and Resorts karena Tingkat kinerja karyawan tidak

- Job Satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia* ditetapkan oleh seberapa puas karyawan terhadap perusahaan. Hal
- 5 (Hanum Indriati & Amga Nazhifi, 2022) Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta Hasil penelitian memperlihatkan jika kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
  - 6 (Hendri Irfani, 2019) *The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance.* Kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.
  - 7 (Alawiyah Tengah & Abdul Rahim Zumrah, 2022) *The Influence of Big Five Personality on Lecturers Performance in Private University, Malaysia* *Extraversion, agreeableness, dan openness* tidak berdampak signifikan terhadap kinerja dosen.
  - 8 (Suryawan & Salshabilla, 2022) Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
  - 9 (Badrianto & Ikhsan, 2019) *Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in PT. nesinak industries* Kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja Hal ini memperlihatkan jika secara parsial variabel kepuasan kerja, bahwa terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

- |    |                                   |   |  |
|----|-----------------------------------|---|--|
| 10 | (Andronicus <i>et al.</i> , 2021) | Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. jaya mandiri bangunan Medan | Secara individual, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Mandiri BLangulnan Medan. Secara individual, motivasi juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Mandiri BLangulnan Medan. Begitu pula, pelatihan kerja secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Mandiri BLangulnan Medan. Secara bersama-sama, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Mandiri BLangulnan Medan. |
| 11 | (Hau <i>et al.</i> , 2020)        | <i>Effects of big five personality traits on job crafting among private university academic staff</i>                             | Efek dari karakteristik kepribadian <i>Big Five</i> pada <i>job crafting</i> , berdasarkan staf akademik universitas swasta Malaysia, <i>extraversion</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penciptaan pekerjaan dan telah didukung.  |
- 

## **B. Teori dan Kajian Pustaka**

### *1. Big Five Personality*

Kepribadian bisa dipahami sebagai struktur organisasi dinamis dalam diri individu. Dalam psikologi, model Big Five atau ciri-ciri kepribadian sangat populer. Model ini didasarkan pada lima dimensi: ekstroversi, keramahan, ketelitian, emosi negatif, dan keterbukaan terhadap pengalaman. Big Five merupakan pendekatan konsisten yang digunakan untuk menilai kepribadian seseorang melalui analisis faktor sifat (BLabar & Taher, 2020).

Macam kepribadian adalah pola perilaku, emosi dan pemikiran perseorangan yang sifatnya khas dan tetap pada waktu dan faktor yang berbeda. Kepribadian yaitu pola sifat,

pemikiran, sopan santun dan emosi yang berwatak dari individu yang terjadi setiap waktu dan di berbagai keadaan yang tidak sama. Sifat atau kepribadian juga berdampak kognisi, motivasi dan tingkah laku individu dalam keadaan yang berbeda (Santi, 2020).

Di dalam penelitian ini *big five personality* dipakai untuk menilai kepribadian objek penelitian yaitu (Simanullang, 2021):

1. *Openness to Experience* (Terbuka terhadap Hal baru)

Aspek kepribadian *Openness to Experience* ialah seseorang yang tertarik pada suatu hal yang baru dan memiliki hasrat yang kuat untuk mengalami dan melakukan sesuatu yang baru. Keunggulan orang dengan karakter tersebut yaitu cenderung kreatif, imajinatif, intelektual, sangat ingin tahu dan berpikiran terbuka.

Kekurangan dari sifat *openness to experience* ini merupakan individu yang rentan akal sehat dan nyaman dengan hal-hal yang sudah ada dan akan memunculkan gulgul saat menghadapi tantangan baru.

2. *Conscientiousness* (Sifat Berhati-hati)

Aspek *conscientiousness* ini merupakan individu dalam dirinya sendiri kehati-hatian dalam menyelesaikan suatu tindakan atau kelengkapan dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan, mereka juga menunjukkan disiplin diri tinggi dan bisa diandalkan. Keuntungan dari ukuran ini dapat diandalkan, bertanggung jawab, rajin, dan berorientasi pada kesuksesan.

Kekurangan *conscientiousness* yaitu individu yang cenderung kurang bertanggung jawab, tergesa-gesa, tidak teratur dan kurang bisa diandalkan untuk mengerjakan sesuatu tugas.

3. *Extraversion* (Ekstraversi)

Aspek kepribadian *ekstraversi* yaitu sekelompok individu yang senantiasa merasa nyaman saat berinteraksi dengan orang lain. Keuntungan dari ukuran ini merupakan

kebahagiaan, Mudah bergaul dan tegas.

Kekurangan dari *extraversion* ialah individu yang pemalu, menyendiri, penakut dan pendiam.

#### 4. *Agreeableness* (Mudah Akur atau Mudah Bersepakat)

Aspek kepribadian *agreeableness* ini yaitu individu yang condong lebih penurut dengan pribadi lain dan mempunyai karakter yang ingin menjauhi permasalahan. Manfaat dari aspek ini di antaranya kerjasama (dapat bekerja sama), kepercayaan, blak, hangat dan lembut dan suka menolong. Kekurangan dari *agreeableness* yaitu pribadi yang tidak langsung setuju kepada pribadi lain, sebab suka menentang, tampak dingin dan bermulut sulhan.

#### 5. *Neuroticism* (Neuroticism)

Aspek kepribadian *neuroticism* ialah bahwa individu condong menahan tekanan atau stres. Keunggulan dari dimensi ini yaitu mosi lebih stabil dan lebih tenang dalam menghadapi sebuah persoalan, percaya diri, ambil sikap tegas. Kebalikan dari *neuroticism* ialah individu yang rentan terhadap kecemasan, depresi, keraguan dan mudah berilah pikiran.

## 2. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015), kepuasan kerja adalah tingkah seseorang terhadap pekerjaannya, yang diukur sebagai selisih antara jumlah imbalan yang diterima oleh karyawan dan jumlah imbalan yang menurut mereka seharusnya mereka dapatkan (Dirga & Razak, 2020).

Dalam organisasi, kepuasan kerja adalah aspek penting yang perlu diperhatikan dalam operasional. Ini sering dibahas dalam diskusi dan konferensi ilmiah serta dianggap sebagai fenomena yang signifikan. Kepuasan kerja berdampak pada hasil tahap organisasi, dan tingkat kepuasan yang tinggi tercapai ketika faktor-faktor pendukung hadir secara optimal. Kepuasan

kerja bukanlah variabel independen, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dalam organisasi dan karyawan itu sendiri (Yakult, 2017).

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2015) meliputi (Dirga & Razak, 2020).

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan adalah faktor utama dalam kepuasan, di mana lingkungan kerja memberikan misi yang menarik, peluang untuk belajar, kesempatan bertanggung jawab, serta kemajuan bagi karyawan.

2. Gaji atau upah

Salah satu faktor yang bersifat multidimensi dalam kepuasan kerja adalah jumlah gaji yang diterima karyawan, yang berkontribusi pada tingkat kepuasan mereka, terutama ketika gaji tersebut dianggap layak dan selaras.

3. Keadaan kerja

Keadaan kerja nyaman dan ramah pekerja agar bisa melaksanakan kegiatan.

4. Promosi

Peluang untuk mengembangkan keahlian intelektual dan peningkatan diri menjadi faktor utama yang menarik minat dalam kemajuan organisasi, yang pada gilirannya membuat kepuasan.

5. Rekan kerja

Rekan kerja yang kolaboratif adalah salah satu sumber kepuasan kerja yang paling mendasar.

6. Pengawasan

Adalah potensi penyedia agar memberikan pertolongan teknis dan dukungan tingkah laku.

Faktor-faktor yang berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja dan perkembangan karir meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, posisi dalam organisasi, potensi karyawan, serta negara tempat tinggal. Faktor-faktor lain yang menetapkan kepuasan kerja yaitu komunikasi dan sifat pekerjaan, serta budaya nasional yang memoderasi hubungan antara tingkah laku kepemimpinan dan kepuasan kerja, sehingga menambah kepuasan. Faktor utama yang menambah kepuasan kerja secara menyeluruh yaitu komunikasi dan karakteristik pekerjaan, status ekonomi yang diberikan oleh pekerjaan khusus, stabilitas emosional, insentif finansial, dan perpaduan antara faktor eksternal (bonus dan tunjangan finansial) serta faktor internal (pemenuhan profesional dan hubungan sosial) (Davidescu et al., 2020).

Hal yang harus diperhatikan untuk menilai kepuasan kerja di antaranya (Sari *et al.*, 2021):

1. Hubungan pekerjaan (hubungan harmonis dengan atasan, keterbukaan dan transparan)
  2. Tantangan pekerjaan (bertanggung jawab dan kepuasan saat membereskan pekerjaan)
  3. Perlindungan pekerjaan (perjanjian pekerjaan dan asuransi)
3. Prestasi Kerja

Kinerja yang tinggi akan meningkatkan motivasi organisasi, mengurangi tingkat pergantian pegawai (*turnover*), dan memperkuat manajemen organisasi. Sebaliknya, kinerja pegawai yang rendah dapat menurunkan kualitas dan produktivitas kerja serta meningkatkan tingkat *turnover*. Bagi pegawai, kinerja yang tinggi menawarkan berbagai manfaat, seperti peningkatan gaji, peluang promosi, menghindari risiko demosi, serta pengembangan keahlian dan pengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, kinerja pegawai yang di bawah standar menunjukkan bahwa pegawai tersebut kurang kompeten dalam pekerjaannya (Herlina, 2017).

Menurut Hasibuan (2011), kinerja kerja adalah hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sesuai dengan keahlian, pengalaman, ketulusan, dan

waktu yang dipunyai. Kinerja kerja merupakan kombinasi dari tiga faktor penting: potensi, pemahaman terhadap tugas yang diberikan, serta fungsi dan jenjang motivasi karyawan. Dengan adanya faktor-faktor ini, kinerja kerja karyawan menjadi lebih optimal. Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan jika kinerja kerja yaitu hasil yang dicapai selama menjalankan tugas yang diberikan, mencakup keterampilan, pengalaman, ketulusan, dan waktu (Mangngi et al., 2018).

Prestasi kerja adalah hasil dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan motivasi yang memengaruhi perilaku sesuai dengan peran, seperti tanggung jawab pekerjaan formal. Manajemen kinerja individu yang efektif sangat penting untuk pelaksanaan strategi organisasi dan pencapaian tujuan strategis. Dengan meninjau berbagai konsep kinerja, dapat disimpulkan jika kinerja pada dasarnya yaitu hasil yang diharapkan organisasi yang diperoleh dengan cara yang efisien dan efektif (Darmawan, 2017).

Indikator prestasi kerja meliputi (Magdalena & Mulyati, 2019)

1. Hasil pekerjaan, yaitu jenjang kuantitas dan mutu sudah diproduksi, dan tingkat pengawasan dilaksanakan.
2. Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu kualifikasi pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan pekerjaan yang berpengaruh langsung dengan kuantitas dan mutu pekerjaan saya.
3. Inisiatif, adalah gelar proaktif dalam mengerjakan pekerjaan, terutama dalam menangani persoalan yang muncul.
4. Kecerdasan mental, yaitu tingkat kekuatan dan kecepatan dalam hal menerima instruksi kerja dan juga beradaptasi dengan cara kerja status pekerjaan yang ada.
5. Sikap, adalah tingkat mental dan sikap positif dalam pekerjaan aktif dalam melakukan pekerjaan.



6. Disiplin waktu dan kehadiran, yaitu sikap dan tingkah laku individu yang memperlihatkan ketaatan, ketaatan, loyalitas, dan ketertiban terhadap peraturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku.

4. Pengaruh *big five personality* terhadap prestasi kerja

Tipe kepribadian menurut model Big Five memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, yang berarti semakin tinggi tingkat kepribadian seseorang, semakin baik kinerja pegawai. Lima ciri kepribadian memengaruhi prestasi kerja secara signifikan karena sifat-sifat ini penting dalam kehidupan sehari-hari, terutama di tempat kerja. Namun, mengingat pentingnya aspek kepribadian dalam konteks organisasi, ciri-ciri ini secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Kualitas kerja, disiplin, perhatian, kerjasama antar rekan kerja, dan akuntabilitas berkontribusi pada perubahan besar dalam pola pikir karyawan (Pawirosumarto et al., 2017).

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja

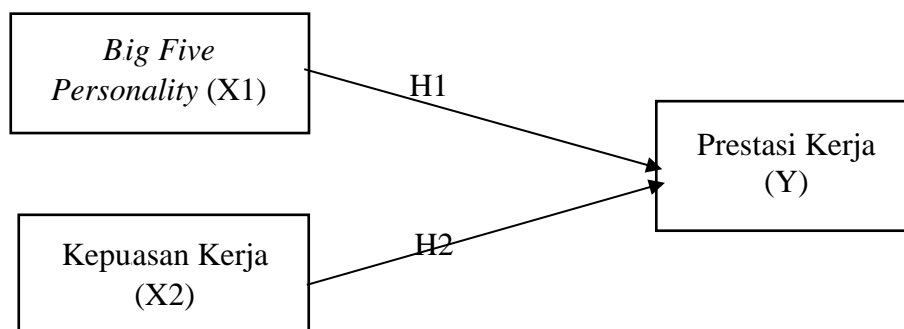
Kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan individu terhadap pekerjaannya, semakin baik prestasinya, dan sebaliknya, kepuasan rendah mengakibatkan kinerja yang buruk. Ketika kepuasan kerja tercapai, orang cenderung bekerja dengan lebih antusias. Kepuasan kerja adalah kunci etika, disiplin, dan kinerja karyawan dalam mendukung tujuan organisasi. Dengan kepuasan kerja yang baik, karyawan diharapkan dapat bekerja lebih efektif. Pekerjaan tidak hanya mengasah kemampuan karyawan, tetapi juga mempengaruhi kinerja mereka. Jika kepuasan karyawan tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat berdampak negatif bagi perusahaan (Nurlela et al., 2021).

## C. Perumusan Hipotesis

### 1. Kerangka Konseptual

Kerangka Pikir dari dampak dari *big five personality* dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja bisa diilustrasikan sebagai berikut :

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



### 2. Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**H1** = *Big five personality* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja

**H2** = Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja