

BAGAIMANA KEPUASAN KERJA DIPENGARUHI OLEH *THE BIG FIVE PERSONALITY* DI HOTEL PADMA SEMARANG

Bunga Permata Putri, Syamsyul Hadi
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia
Email : bungaputri702@gmail.com,

Abstract

Human resources are the most valuable and important assets owned by an organization/company. This research aims to reveal employee job satisfaction which is influenced by The Big Five Personalities. This research was conducted at the Padma Hotel using 106 respondents from 144 current employees. This research uses a quantitative approach, namely an associative approach, which focuses on analysis to determine the relationship between two or more variables, and aims to quantitatively estimate the magnitude of the influence of changes in one or more events. From the results of the data processing and analysis carried out several conclusions were obtained. namely the five dimensions of The Big Five Personality partially influence employee job satisfaction. Likewise, the results of simultaneous testing concluded that the five dimensions of The Big Five Personality simultaneously influence job satisfaction.

Key Words : *Job Satisfaction, The Big Five Personality*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting untuk setiap operasi organisasi. Meskipun organisasi memiliki sarana dan prasarana yang cukup dan sumber daya keuangan yang cukup, operasinya tidak akan berhasil tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi (Herman, 2021). Asset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia. Banyak faktor yang terkait dengan sumber daya manusia yang perlu ditingkatkan untuk kemajuan perusahaan, dan kepuasan karyawan adalah salah satu faktor yang terkait dengan sumber daya manusia (Agung et al., 2019).

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang ditunjukkan oleh setiap orang tentang pekerjaan mereka, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai elemen pekerjaan tersebut (Robbins & A, 2017). Respon yang diberikan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan diberikan kepada organisasi dan diterima oleh organisasi. Kepuasan kerja memengaruhi pemenuhan kebutuhan fisik dan psikologis serta cara karyawan berpikir tentang apa arti pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan atau menurunkan target perusahaan.

Menurut Robbins & A. (2017), kepribadian seseorang adalah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kepribadian seseorang dapat ditinjau dari Teori Lima Besar Kepribadian. Terdapat 5 dimensi *The Big Five Personality* yaitu *Openness to experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, dan Neuroticism (OCEAN)*. Menilai lima kepribadian utama ini tidak menghasilkan satu sifat tertentu; sebaliknya, itu menunjukkan seberapa kuat setiap sifat yang dimiliki oleh seorang karyawan. Bagaimana seseorang berperilaku di perusahaan sangat dipengaruhi oleh kepribadiannya; semakin baik kepribadian seseorang dalam mengelola situasi, semakin sedikit kemungkinan mereka melakukan perilaku kerja yang tidak produktif. *Big five personality* sangat bermanfaat bagi perusahaan dalam pengembangan elemen sumber daya manusianya.

Openness to experience, terbuka terhadap pengalaman, atau terbuka terhadap hal-hal baru, adalah aspek kepribadian yang dicirikan oleh imajinasi, sensitivitas, dan rasa ingin tahu, menurut Robbins & Judge (2017). Jika karyawan perusahaan menjadi lebih terbuka terhadap hal-hal baru, tingkat kewaspadaan mereka akan meningkat, *Conscientiousness*, juga dikenal sebagai sifat berhati-hati, adalah aspek kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, konsisten, dan teratur (Robbins & A, 2017). Jika karyawan yang lalai akan pekerjaannya tidak menerapkan sifat berhati-hati, itu akan menjadi beban bagi karyawan lainnya dan mengganggu kenyamanan mereka. Kenyamanan yang dimaksud juga mencakup dimensi *extraversion* (ekstraversi) yang menunjukkan seberapa nyaman seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain. Ini adalah dimensi kepribadian yang menentukan seberapa percaya diri seseorang, bersosialisasi, dan ekspresif (Robbins & A, 2017).

Menurut penelitian (Kardiasa & Suhartini, 2021) menyatakan bahwa kepribadian *extraversion* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, menurut Judge *et al* dalam (Kardiasa & Suhartini, 2021) Hal ini dilihat dari seseorang yang *extraversion*, yang memiliki stabilitas emosi yang membuatnya bahagia dan puas dengan pekerjaannya

Faktor kebalikan dimensi ekstraversi ini akan menghasilkan sifat positif dari dimensi *agreeableness* (mudah akur atau bersetuju). Sebagaimana dinyatakan oleh Robbins & A (2017), aspek kepribadian *agreeableness* ini yang membuat seseorang dianggap ramah, kooperatif, dan mempercayai. Sebuah penelitian (Kardiasa & Suhartini, 2021) menemukan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara tingkat kepuasan kerja seseorang dan kepribadian *agreeableness*. Menurut Bruk-Lee *et al.* (2009), ini mungkin disebabkan oleh fakta bahwa individu dengan kepribadian yang *agreeableness* memiliki kemampuan untuk membangun hubungan *interpersonal* dengan rekan kerja mereka, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kepuasan kerja individu tersebut.

Sifat keterbukaan terhadap hal-hal baru, yang merujuk pada stabilitas emosi (*emotional stability*), juga dapat diukur oleh karyawan yang mudah bersepakat. Ini sering disebut sebagai dimensi *neuroticism*, sebuah dimensi kepribadian yang menunjukkan seseorang tenang, percaya diri, aman (positif) dibandingkan dengan gugup, depresi, dan tidak aman (negatif) (Robbins & A, 2017). Studi (Ishak *et al.*, 2018) menemukan hubungan signifikan antara *neuroticism* dan kepuasan kerja; individu dengan gangguan emosi tidak stabil dan pemikiran yang tidak menyenangkan memiliki sikap yang mudah risau dan hubungannya dengan kepuasan kerja.

Sebagai hotel yang baru berdiri terdapat permasalahan kepuasan kerja yang ada di Hotel Padma Semarang adalah jumlah karyawan yang masih bekerja hingga saat ini. Kebutuhan karyawan di Hotel Padma Semarang berjumlah oada kisaran 200 orang tetapi ketersediaannya hanya 144 orang. Hal ini dikarenakan banyaknya karyawan yang keluar dari pekerjaan sehingga Hotel Padma kekurangan tenaga kerja akan menjadikan beban kerja dari karyawan meningkat sehingga hal ini apat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Robbins & A (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari penilaian karakteristiknya. Ningsih & Rijanti (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja dan pekerjaan seseorang. Tingkat kebahagiaan hidup seseorang terkait dengan tingkat kepuasan kerja mereka. Diasumsikan bahwa kepuasan kerja meningkat dengan sikap positif terhadap pekerjaan dan komitmen organisasi yang lebih besar. Pada akhirnya, ini mengarah pada peningkatan kinerja individu.

Kepuasan kerja karyawan penting untuk diperhatikan agar hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional, baik itu

menyenangkan maupun tidak menyenangkan, di mana karyawan melihat pekerjaannya As'ad dalam (Agung *et al.*, 2019).

Menurut Robbins & A (2017) kepuasan kerja memiliki lima dimensi, yaitu;

- 1) Pekerjaan itu sendiri
Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawannya untuk belajar sesuai dengan minta dan kesempatan untuk dapat bertanggung jawab,
- 2) Pengawasan
Mengawasi karyawan dari atasannya, yang meliputi manajemen, perusahaan dan promosi
- 3) Gaji
Pekerjaan yang sesuai dengan gaji yang diberikan akan memberikan keadilan bagi karyawan itu sendiri,
- 4) Promosi
Kesempatan untuk mengembangkan karir didalam perusahaan sebagai bentuk upaya pemenuhan kebutuhan eksistensi,
- 5) Hubungan dengan rekan kerja.
Menunjukkan seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan dalam hal tolong menolong,

Big Five Personality

(Feist & Feist, 2009) mendefinisikan kepribadian sebagai pola, sifat, disposisi, atau trait yang konsisten yang memberikan beberapa standar untuk tingkah laku. Kepribadian adalah keseluruhan cara seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian terdiri dari sikap, perasaan, ekspresi, tempramen, ciri-ciri kas, dan prilaku seseorang. Sikap, perasaan, dan ekspresi ini akan terlihat dalam tindakan seseorang dalam situasi tertentu. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan dan kegagalan seseorang dalam kehidupan baik dalam bidang pekerjaan adalah kepribadian mereka. untuk mengevaluasi kepribadian seseorang dengan melihat faktor kata sifat, di mana kelima faktor tersebut 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). Kepribadian *Big – Five* menurut (Pervin, L. A. Cervone, D & John, 2005) menyebutkan bahwa kepribadian *Big Five Personality* adalah salah satu tipe kepribadian yang sedang berkembang. *Big – five* memang lebih kompleks dari teori kepribadian lain sebelumnya, seperti *introvert – ekstrovert*, tapi pendekatan dalam penelitian – penelitiannya lebih sederhana.

Kemudian, model *big – five factor* buatan McCrae itu dikenal dengan OCEAN. Dimana Ocean merupakan singkatan dari *Openness to Experience* (O), *Conscientiousness* (C), *Extraversion* (E), *Agreeableness* (A), dan *Neuroticism* (N). Dimensi *Big Five Personality*. *Teory personality big five* ini telah dibangun oleh Goldberg (1992).

The Big Five Personality sering digambarkan sebagai kerangka yang bersifat universal untuk mengukur kepribadian individu secara komprehensif (Regbiyantari & Narsa, 2021) Menurut Robbins & A (2017), faktor lima besar (*Big five-factor*) yang ada didalam tipe kepribadian ini adalah :

Openness to experience

McCrae (2011) menggambarkan dimensi ini sebagai yang terkait dengan imajinasi yang halus, sensitif, artistik, emosi yang kompleks, ingin tahu, dan tidak dogmatis, antara lain. Meskipun aspek ini tampaknya bermanfaat, kesehatan mental yang baik tidak selalu terkait dengannya. Menurut Harzer (Ismail, 2021), Menurut pengalaman, pekerja yang menunjukkan keterbukaan (*openness to experience*) pengalaman memengaruhi kinerja organisasi mereka. arena mereka mungkin senang dengan pengalaman baru, orang-orang seperti ini cenderung

menyesuaikan diri, inovatif, dan mendukung perubahan. Mereka cenderung menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dan secara aktif berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Walau bagaimanapun, karyawan yang ramah tidak lagi berkomitmen pada perusahaan mereka saat ini karena keinginan mereka untuk mendapatkan pengalaman baru. Nawas Z dalam (Ismail, 2021). Mereka lebih suka menghadapi tantangan di tempat kerja.

Menurut Robbins & A (2017) kepribadian yang memiliki keterbukaan terhadap pengalaman dicirikan dengan indikator sebagai berikut : 1) Keingintahuan yang tinggi, 2) Senang berdiskusi , 3) Dimintai pendapat dengan orang lain, 4)Peka terhadap hal baru

Conscientiousness

Prestasi paling stabil, menurut Sari dalam (Ismail, 2021), adalah sifat kepribadian yang cenderung menunjukkan disiplin diri dan berusaha mencapai prestasi dan kemampuan. Pekerja yang bertanggung jawab cenderung berkomitmen kepada perusahaan mereka karena mereka ingin membangun hubungan jangka panjang dengan perusahaan mereka. Pekerja yang bertanggung jawab ini lebih dipercayai dan gigih karena usaha mereka untuk bekerja dan mendorong diri mereka untuk memberikan prestasi yang lebih baik untuk perusahaan mereka, menurut Obeid M. Salleh dalam (Ismail, 2021).

Pekerja yang berhati-hati cenderung melibatkan diri dan terlibat dengan perusahaan mereka karena mereka berkomitmen untuk berkomitmen terhadap organisasi mereka dengan berkesan. Akibatnya, sebagian besar pekerja yang berhati-hati cenderung lebih setia pada perusahaan mereka dan mengikuti inisiatif perubahan, Vijayabanu dalam (Ismail, 2021).

Menurut Robbins & A (2017) kepribadian yang memiliki sifat berhati-hati dicirikan dengan indikator sebagai berikut 1) Terorganisir, 2) Dapat diandalkan, 3) Pekerja keras, 4) Bertanggung jawab

Extraversion

Extraversion, menurut Van Hoyer dalam (Ismail, 2021), adalah pekerja yang dinamis, tegas, dan menarik. Dengan mewujudkan bias kognitif, atau kesalahan prediksi, ciri-ciri individu ini memanfaatkan pengalaman yang mereka alami untuk membantu mereka menilai pekerjaan. Karena mereka lebih aktif secara sosial, pekerja *Extraversion* dapat membina lebih banyak rangkaian sosial daripada orang introvert. Sifat kepribadian ini dapat memberi mereka lebih banyak pilihan pekerjaan daripada orang *introvert*, membuat mereka mencari pekerjaan baru atau perusahaan lain Wihler Meurs dalam (Ismail, 2021).

Gridwichai dalam (Ismail, 2021) menyatakan bahwa orang *Extraversion* lebih bersemangat untuk melakukan aktivitas rangkaian. Mereka yang ekstrovert selalu mencari peluang pekerjaan yang lebih baik dan dihargai jika mereka dapat berkembang di perusahaan mereka saat ini. Jika mereka melihat peluang untuk berkembang di perusahaan lain, mereka akan setia dan berkomitmen pada perusahaan tersebut.

Menurut Robbins & A (2017) kepribadian yang memiliki sifat ekstraversi dicirikan dengan indikator sebagai berikut 1) Tegas , 2) Giat, 3) Ramah, 4) Energik, 5) Menyenangkan , 6) Mampu mengendalikan lingkungan

Agreeableness

Karena dimensi ini dikaitkan dengan simpatik, kooperatif, dan mudah percaya, McCrae (2011) menggambarkannya sebagai sifat yang hampir mirip dengan *Extraversion*. Mereka yang ramah dan memperhatikan kualitas hubungan mereka dengan orang lain yang mengutamakan *agreeableness* cenderung bersikap simpati terhadap rekan kerjanya. Pekerja seperti ini cenderung menjadi lebih bekerjasama, patuh, dan altruistik, menurut Ayub dalam (Ismail, 2021).

Menurut Farrukh dalam (Ismail, 2021), orang dengan sikap *agreeableness* cenderung setia dan berusaha mencapai tujuan setelah mereka membuat perusahaan percaya pada mereka. Mereka juga memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja yang tinggi dan prestasi

kerja yang baik karena mereka sangat pandai mempertahankan pekerjaan mereka saat ini, tetapi tidak dapat mengambil tanggung jawab untuk melakukan atau memulai program perubahan. Mereka yang seperti ini biasanya mengharapkan perusahaan memperlakukan mereka sesuai dengan apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Akibatnya, mendapatkan dukungan dan minat yang konsisten dari perusahaan menjadi agak sulit ketika perusahaan mengalami perubahan..

Menurut Robbins & A (2017) kepribadian yang memiliki sifat mudah akur dan mudah bersepakat dicirikan dengan indikator sebagai berikut 1) Baik hati, 2) Mudah percaya, 3) suka membantu, 4) Pemaaf, 5) Suka bekerja sama

Neuroticism

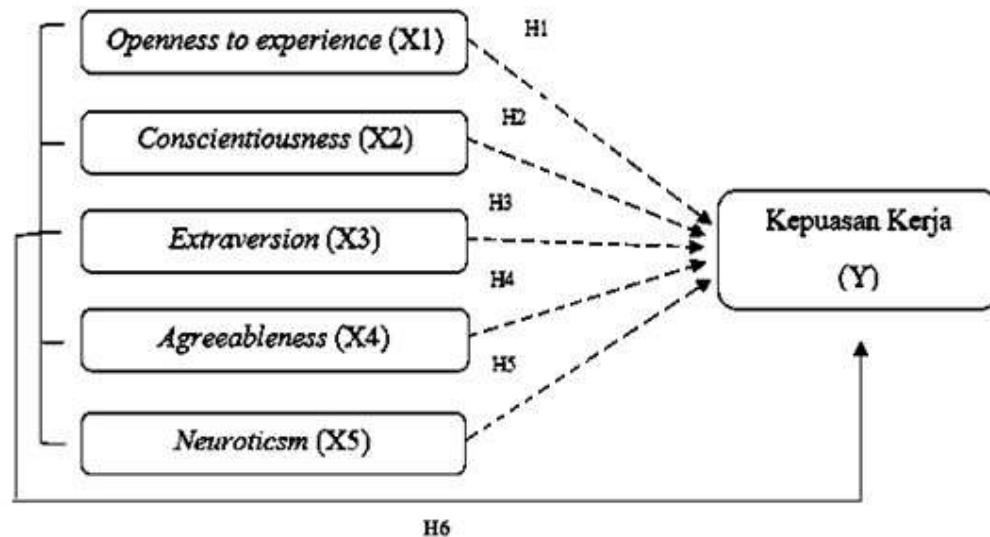
Menurut McCrae (2011), *neuroticism* adalah aspek yang didefinisikan sebagai karakteristik yang terkait dengan kecenderungan seseorang untuk mengalami tekanan psikologis, seperti depresi atau kecemasan. Mereka yang memiliki sifat-sifat ini cenderung mengalami emosi negatif seperti keyakinan rendah, cemas, terlalu cemas, pesimisme, dan pemurung. Akibatnya, tingkah laku dan sikap negatif mereka di tempat kerja dikenal sebagai sumber utama perasaan negatif. Menurut Jalagat R, orang yang memiliki sikap *neuroticism* tinggi cenderung selalu merasa gelisah, cemas, dan berhati kecil (Ismail, 2021).

Dalam hal hasil kerja, individu ini telah dikenal karena jalan kerja mereka, prestasi mereka, dan inspirasi mereka. Secara umum, ketidakpuasan kerja adalah penyebab *neurotisme*. Ketika situasi buruk terjadi di tempat kerja, ciri kepribadian ini mungkin merasa cemas untuk menghadapi lingkungan kerja baru yang mendorong mereka untuk mengalami pengalaman kerja yang sulit. Selain itu, sifat ini mungkin membantu mengubah situasi sulit yang memerlukan komitmen jangka panjang, kepercayaan, kemahiran inisiatif, dan kemahiran sosial. Boleh dikatakan bahwa karyawan *Neuroticism* dianggap sebagai pekerja yang tidak terlalu berkomitmen dan tidak tertarik untuk berpartisipasi dalam program perubahan, menurut Hjalmarsson & Crown dalam (Ismail, 2021).

Menurut Robbins & A (2017) kepribadian yang memiliki ketidak stabilan emosi dicirikan dengan indikator sebagai berikut 1) Kecemasan, 2) Temperamental, 3) Emosional, 4) Mudah stress

3. METODE

Menurut Rosito (2018), lima personalitas besar memiliki fungsi integratif karena dapat mewakili berbagai macam sistem deskripsi dalam kerangka umum yang digunakan individu untuk menggambarkan bagaimana mereka berperilaku dengan orang lain dan dengan diri mereka sendiri. Pada dasarnya, "Salah satu model pendekatan yang di dukung secara teoritis dalam psikologi untuk menjelaskan taksonomi atau tingkatan dari lima sifat kepribadian menggunakan analisis faktor" adalah lima sifat kepribadian besar. Tinjauan dan kajian literatur dapat digunakan untuk membuat kerangka pemikiran berikut.



Gambar 1. Design Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan asosiatif, yang berfokus pada analisis untuk menentukan hubungan antara dua variabel atau lebih, dan bertujuan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan pada satu atau lebih peristiwa (Poniarsih, 2019).

Populasi dan Sample

Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari sebelum membuat kesimpulan. Penelitian ini melibatkan semua karyawan Hotel Padma saat ini sejumlah 144 orang.

Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah bagian populasi yang memiliki ciri-ciri unik yang perlu diteliti. Mereka juga dianggap dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Dengan menggunakan rumus slovin dan dengan nilai alfa, adalah 5% (0,05), menunjukkan bahwa aturan dalam penelitian semakin ketat. Jadi, hasil perhitungan dengan rumus di atas adalah 105,8, yang dibulatkan menjadi 106.

Uji instrumen

Uji validitas digunakan untuk menentukan sah atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dianggap valid jika pertanyaannya dapat mengungkapkan apa yang diharapkan dari kuisioner tersebut (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan, menurut Sujarweni (2019).

Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel seperti kriteria berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{Tabel}$ maka item pertanyaan valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{Tabel}$ maka item pertanyaan tidak valid

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuisioner, yang menentukan apakah jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersamaan terhadap seluruh butir pertanyaan, dengan mempertimbangkan persyaratan berikut:

- 1) Jika nilai cronbach alpha $> 0,70$ maka item pertanyaan adalah reliable
- 2) Jika nilai cronbach alpha $< 0,70$ maka item pertanyaan adalah tidak reliable

Uji Regresi

Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan rumus yang diberikan oleh Ghozali (2016) untuk menentukan seberapa besar pengaruh yang terjadi antara satu variabel terikat dan dua variabel bebas atau lebih (Ghozali, 2016) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Koefisien Determinasi (adjusted R square)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya menunjukkan seberapa baik kemampuan model untuk menjelaskan variabel terikat (dependent). Ini digunakan untuk mengetahui presentase dari variabel bebas yang dapat menjelaskan variasi variabel terikat (Sugiyono, 2016).

Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Priyanto, 2012). Langkah langkah dalam pengujian Uji t menurut (Priyanto, 2012) adalah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis
 - a) $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel tertentu
 - b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan t_{hitung} dengan signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengelolaan SPSS
- 3) Kriteria Pengujian
 - a) Jika $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas yaitu (*Openness to experience* X_1 , *Conscientiousness* X_2 , *Extraversion* X_3 , *Agreeableness* X_4 , *Neuroticism* X_5) secara parsial terhadap variabel terikat (kepuasan kerja)
 - b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya pengaruh variabel bebas (*Openness to experience* X_1 , *Conscientiousness* X_2 , *Extraversion* X_3 , *Agreeableness* X_4 , *Neuroticism* X_5) secara parsial terhadap variabel terikat (kepuasan kerja Y)

b. Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Priyanto, 2012). Langkah langkah pengujian untuk uji f menurut (Priyanto, 2012)

- 1) Merumuskan hipotesis
 - a) $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat
 - b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan F_{hitung} dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS
- 3) Kriteria pengujian
 - a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi > 0.05 maka H_0 diterima atau H_a ditolak yang artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (*Openness to experience* X_1 , *Conscientiousness* X_2 , *Extraversion* X_3 , *Agreeableness* X_4 , *Neuroticism* X_5) secara simultan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja)
 - b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada pengaruh antarvariabel bebas (*Openness to experience*

X_1 , *Conscientiousness* X_2 , *Extraversion* X_3 , *Agreeableness* X_4 , *Neuroticism* X_5) secara simultan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel *Openness to experience* (X_1) dengan kepuasan kerja (Y), *Conscientiousness* (X_2) dengan kepuasan kerja (Y), *Extraversion* (X_3) dengan kepuasan kerja (Y), *Agreeableness* (X_4) dengan kepuasan kerja (Y), *Neuroticism* (X_5) dengan kepuasan kerja (Y). berikut hasil uji regresi linear berganda.

Tabel 1
Hasil analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
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
Extraversion 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

persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan 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*, *Extraversion*, *Agreeableness*, *Neuroticism* diasumsikan tetap atau 0 tidak mengalami perubahan maka kepuasan kerja nilai sebesar 4,955.
- Nilai koefisien regresi *Openness to Experience* (X_1) 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.
- Nilai koefisien regresi *Conscientiousness* (X_2) 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.
- Nilai koefisien regresi *Extraversion* (X_3) sebesar 0,030 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara *Extraversion* dengan kepuasan kerja, hal tersebut menunjukkan jika variabel *Extraversion* akan naik satu satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,030 satuan.
- Nilai koefisien regresi *Agreeableness* (X_4) 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.

Determinasi (Adjusted R Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel *Openness to experience* (X1), *Conscientiousness* (X2), *Extraversion* (X3), *Agreeableness* (X4), *Neuroticism* (X5)...., terhadap kepuasan kerja (Y).

Tabel 2

Hasil pengujian determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.628	.610	1.443

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

nilai koefisien determinasi (adjusted R square) sebesar 0,610 . hal ini berarti variabel bebas berupa *Openness to experience* (X1), *Conscientiousness* (X2), *Extraversion* (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 bebas lainnya.

Pengujian Hipotesis

1. Uji T (parsial)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen (bebas) secara individual terhadap dependen (terikat). Uji T dalam penelitian ini digunakan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh *Openness to experience* (X1), *Conscientiousness* (X2), *Extraversion* (X3), *Agreeableness* (X4), *Neuroticism* (X5), terhadap kepuasan kerja (Y) dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika taraf yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi yang dihasilkan lebih dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 3

Hasil Uji t (parsial)

Coefficients^a

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
	Ekstraversion	.030	.080	.035	.376	.708
	Agreeableness	.089	.073	.104	1.218	.226
	Neuroticism	.168	.071	.167	2.375	.019

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

a) Hipotesis 1

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 signifikansi 0,001 kurang dari 0,05 yang berarti bahwa variabel *Openness to experience* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis pertama H_{a1} dalam penelitian ini diterima dan H_{o1} ditolak.

b) Hipotesis 2

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 signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 yang berarti bahwa variabel *Conscientiousness* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis pertama H_{a2} dalam penelitian ini diterima dan H_{o2} ditolak.

c) Hipotesis 3

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 H_{a3} dalam penelitian ini ditolak dan H_{o3} diterima.

d) Hipotesis 4

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 H_{a4} dalam penelitian ini ditolak dan H_{o4} diterima.

e) Hipotesis 5

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 H_{a5} dalam penelitian ini diterima dan H_{o5} ditolak.

2. 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

Tabel 4.
Hasil uji F (simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352.250	5	70.450	33.824	.000 ^b
	Residual	208.287	100	2.083		
	Total	560.538	105			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), *Neuroticism*, *Agreeableness*, *Openness to Experience*, *Ekstraversion*, *Conscientiousness*

a) Hipotesis 6 :

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.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Openness to experience* terhadap kepuasan kerja, terdapat hasil nilai korelasi sebesar 0,605. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Openness to experience* memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak diantara 0,60 – 0,799. Pengujian hipotesis 1 telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara *Openness to experience* terhadap kepuasan kerja, melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel *Openness to experience* memiliki nilai $t_{hitung} 3,335 > 1,660$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya *Openness to experience* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, *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). Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepribadian *Openness to experience* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, seseorang yang memiliki kepribadian *Openness to experience* yang tinggi akan menyukai pekerjaan yang memberikan pengalaman – pengalaman baru, sehingga suatu pekerjaan yang sesuai dengan preferensi seseorang akan menciptakan kepuasan kerja (Kardiasa & Suhartini, 2021). Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel *Conscientiousness* terhadap kepuasan kerja, terdapat hasil korelasi dengan nilai sebesar 0,721.

Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Conscientiousness* memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak diantara 0,60 – 0,799. Hasil pengujian hipotesis 2 telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara *Conscientiousness* terhadap kepuasan kerja, melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel *Conscientiousness* memiliki nilai t_{hitung} yang paling tinggi dari variabel bebas lainnya yaitu sebesar $4,130 > 1,660$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya *Conscientiousness* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, *Conscientiousness* (sifat berhati-hati) adalah sebuah dimensi kepribadian yang menjelaskan seseorang yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, konsisten, dan teratur (Robbins & A, 2017). Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa seseorang berkepribadian *Conscientiousness* yang tinggi memiliki kecenderungan untuk bekerja dengan baik sehingga selalu mengevaluasi pekerjaannya sehingga puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Kardiasa & Suhartini, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel *Extraversion* terhadap kepuasan kerja, terdapat hasil korelasi dengan nilai sebesar 0,598. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Extraversion* memiliki hubungan yang sedang terhadap variabel kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak diantara 0,40 – 0,599. Hasil pengujian hipotesis 3 telah membuktikan bahwa tidak ada pengaruh antara *Extraversion* terhadap kepuasan kerja, melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel *Extraversion* memiliki nilai t_{hitung} paling rendah dari variabel bebas lainnya yaitu sebesar $0,376 < 1,660$ dengan signifikansi $0,708 > 0,05$. Artinya *Extraversion* tidak ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. *Extraversion* (ekstraversi) adalah sebuah dimensi kepribadian yang menjelaskan seseorang yang mampu bersosialisasi, ekspresif,

dan percaya diri (Robbins & A, 2017). Hal ini mendukung penelitian sebelum nya yang menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh variabel *Extraversion* terhadap kepuasan kerja, dari hasil uji hipotesis pertama tidak menunjukkan adanya pengaruh *Extraversion* terhadap kepuasan kerja. Salah satu faktor yang membuat aspek *Extraversion* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena pada dasarnya karyawan telah bahagia dalam kehidupan pribadinya, yang dimungkinkan disebabkan oleh relasi yang baik dengan rekan sekerjanya (Dimas, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel *Agreeableness* terhadap kepuasan kerja, terdapat hasil korelasi dengan nilai sebesar 0,590. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Agreeableness* memiliki hubungan yang sedang terhadap variabel kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak diantara 0,40 – 0,599. Hasil pengujian hipotesis 4 telah membuktikan bahwa tidak ada pengaruh antara *Agreeableness* terhadap kepuasan kerja, melalui hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Agreeableness* memiliki nilai t_{hitung} sebesar $1,218 < 1,660$ dengan signifikansi $0,226 > 0,05$. Artinya *Agreeableness* tidak ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. *Agreeableness* (mudah akur atau mudah bersepakat) adalah sebuah dimensi kepribadian yang menjelaskan seseorang yang baik, kooperatif, dan mempercayai (Robbins & A, 2017). Hal ini mendukung penelitian sebelum nya yang menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh variabel *Agreeableness* terhadap kepuasan kerja, dari hasil uji hipotesis tidak menunjukkan adanya pengaruh *Agreeableness* terhadap kepuasan kerja. Salah satu faktor yang membuat aspek *Agreeableness* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena adanya pengaruh budaya Asia yang memiliki keramahan dan kolektifitas yang tinggi. Seseorang yang tidak memiliki keramahan dan tidak mampu bekerja sama dengan rekannya, akan dianggap melanggar norma – norma sosial yang berlaku (Dimas, 2012). Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel *Neuroticism* terhadap kepuasan kerja, terdapat hasil korelasi dengan nilai sebesar 0,510. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Neuroticism* memiliki hubungan yang sedang terhadap variabel kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak diantara 0,40 – 0,599. Hasil pengujian hipotesis 5 telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara *Neuroticism* terhadap kepuasan kerja, melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel *Neuroticism* memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,375 > 1,660$ dengan tingkat signifikansi $0,019 < 0,05$. Artinya *Neuroticism* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, *Neuroticism* adalah sebuah dimensi kepribadian yang mengkarakterisasi seseorang tenang, percaya diri, aman (positif) versus gugup, depresi, dan tidak aman (negatif) (Robbins & A, 2017). Hasil penelitian dari ini mendukung penelitian sebelumnya yang juga menunjukkan bahwa seseorang berkepribadian *Neuroticism* memberi pengaruh terhadap pikiran dan juga perasaan individu mengenai pekerjaannya sebagai hal positif maupun negative, seorang karyawan yang agresif mempunyai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang tenang dan santai dalam bekerja (Agung *et al.*, 2019).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan dan dipaparkan sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Openness to experience* pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Padma Semarang.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Conscientiousness* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Padma Semarang.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Extraversion* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Padma Semarang.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Agreeableness* tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan Hotel Padma Semarang.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Neuroticism* berpengaruh terhadap kepuasan karyawan Hotel Padma Semarang.
6. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa *Openness to experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, dan *Neuroticism* secara simultan berpengaruh terhadap Hotel Padma Semarang.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian, ada yang perlu ditingkatkan pada *ekstraversion*. Hal ini menjadi saran untuk perusahaan agar lebih memperhatikan kenyamanan karyawan dengan beberapa saran sebagai berikut:
 - a. Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk digunakan sehingga karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya sampai dengan selesai dan sesuai dengan target perusahaan
 - b. Memberikan fasilitas berupa kendaraan/transportasi antar jemput karyawan yang jarak tempuh rumah yang jauh
 - c. Memahami karyawan dengan sikap introvert/tidak aktif bicara yang memiliki kesulitan saat bekerja agar lebih diarahkan untuk menggunakan bahasa Indonesia ketika berinteraksi dengan tamu.
2. Berdasarkan hasil penelitian, ada yang harus ditingkatkan 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 anjungsana, 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.
- Bruk-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). *P engaruh 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.
- Ponarsih, 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 Offest.
- 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 RajaGrafindo Persada.*
- 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.