

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kepribadian**

Kepribadian adalah karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran dan perilaku (Perwin, Cervone and John, 2010). Menurut Feist & Feist kepribadian merupakan pola sifat yang relatif permanen dan mempunyai karakteristik yang unik yang secara konsisten mempengaruhi perilakunya (Pratama, Pali, & Nurcahyo, 2012). Sifat merupakan faktor yang menjadi penyebab munculnya perbedaan antar individu dalam berperilaku, konsistensi perilaku dari waktu ke waktu serta kestabilan perilaku dalam berbagai macam situasi. Perilaku sendiri merupakan reaksi, tanggapan, serta merupakan suatu balasan yang dilakukan oleh individu berupa perbuatan atau aktivitas yang nampak maupun tidak nampak (Chaplin, 2011).

Kepribadian merupakan karakteristik yang terdapat pada diri individu untuk menggambarkan tingkah laku individu, yang digunakan untuk melakukan interaksi dengan lingkungan (Pratama, Pali, & Nurcahyo, 2012). Kepribadian adalah jumlah keseluruhan dari cara individu dalam melakukan interaksi serta bereaksi di lingkungannya (Robbins & Judge, 2015). Kepribadian adalah bagaimana individu mempengaruhi individu lain serta bagaimana mereka memandang dan juga memahami dirinya, juga bagaimana pola ukur karakter

dalam serta karakter luar mereka mengukur trait dan interaksi antara manusia-situasi (Luthans, 2006)

Tidak ada dua orang yang memiliki kepribadian sama, dan karenanya tidak akan ada dua orang pun bertingkah laku sama. Bagaimana seorang bisa memiliki kepribadian yang berbeda antara individu satu dengan individu lainnya masih menjadi suatu topik yang sering diperdebatkan; apakah kepribadian berasal dari *heredity* (keturunan) atau dari *environment* (lingkungan) (Sobur, 2013). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepribadian seseorang, antara lain (Robbins, 2003):

1. Keturunan, kepribadian berdasarkan keturunan yang dimaksud adalah kepribadian berdasarkan genetik dari orang tua. Kepribadian yang dipengaruhi keturunan meliputi bentuk fisik seseorang selain itu sebagian sikap orang tua kadang menurun kepada anaknya.
2. Lingkungan, lingkungan sekitar memiliki pengaruh dalam perkembangan kepribadian individu. Hal tersebut bisa berupa budaya yang berlaku di masyarakat, norma-norma yang diajarkan, pergaulan, agama, dan teman-teman yang ada di sekitar. Dalam kenyataannya faktor-faktor tersebut berperan dalam membentuk sebuah kepribadian bahkan tidak jarang malah bisa merubah kepribadian seseorang.
3. Situasi, dalam sebuah kondisi tertentu kepribadian atau sifat seseorang bisa berubah mengikuti kondisi yang sedang terjadi. Hal ini biasanya terjadi pada anak muda atau remaja yang masih dalam keadaan labil dan masih mengikuti

trend dan situasi yang sedang terjadi sehingga kerap kali dijumpai para anak muda yang sifatnya berubah-ubah.

Definisi deterministik beranggapan bahwa kepribadian sebagai kondisi dari dalam individu, sebagai organisasi proses serta struktur pada diri seseorang. Menurut Cattell, kepribadian merupakan suatu hal yang menjadi penentu tingkah laku individu pada situasi yang ditetapkan serta dalam kesadaran jiwa yang telah ditetapkan atau, seperti yang dikemukakan oleh Allport, kepribadian berada di balik tingkah laku tertentu dan dalam individu; serta sistem yang menyusun kepribadian pada segala aspek merupakan kecenderungan yang menentukan (Sobur, 2003). Jika diartikan seperti itu, maka kepribadian adalah :

1. Seperangkat kecenderungan internal yang terorganisasi untuk bertingkah laku dengan cara tertentu.
2. Keberadaan tersendiri yang disimpulkan dari tingkah laku, bukan yang langsung dapat terlihat.
3. Sedikit stabil dan konsisten pada perjalanan waktu kemudian dipicu oleh rangsangan yang fungsinya sebanding.
4. Kekuatan yang menjadi penengah antara penghargaan individu kepada dunia serta kegiatan pada berbagai situasi.
5. Membantu individu untuk menyaring kenyataan, mengekspresikan perasaan, serta mengidentifikasikan diri kepada individu lain.

Menurut para psikolog, istilah kepribadian mempunyai arti yang lebih daripada hanya sekedar sifat menarik. Kepribadian individu tersusun dari seluruh sifat yang ada pada dirinya. Sifat itu bermacam-macam (Sobur, 2003), antara lain:

1. Ada yang berkaitan dengan cara orang berperilaku, seperti sabar, rajin, dan cekatan.
2. Ada yang mencerminkan sikap, seperti kemampuan bersosialisasi dengan individu lain serta identitas dan realitas diri.
3. Ada yang berkaitan dengan kegemaran, seperti keindahan, atletis, dan lain-lain.
4. Dan faktor paling penting adalah temperamen emosional, meliputi harapan baik, ketidak yakinan, mudah terpancing, dan juga ketenangan.

Pada intinya, setiap individu mempunyai kepribadian yang tidak sama satu dengan lainnya. Penelitian yang berkaitan dengan kepribadian individu sudah dilakukan sejak dulu kala. Hippocrates dan Galenus berpendapat bahwa manusia dapat diklasifikasikan menjadi empat kelompok bergantung pada keadaan zat cair yang terdapat dalam tubuhnya (Sobur, 2003). Adapun tipe-tipe kepribadian antara lain:

1. Melankolisi, yaitu orang yang empedu hitamnya banyak, sehingga orang dengan tipe ini selalu bersikap murung, selalu pesimis, serta selalu curiga.
2. Sanguinisi, yaitu orang yang darah banyak, sehingga orang dengan tipe ini selalu menunjukkan ekspresi wajah yang berseri, riang atau selalu gembira, serta bersikap optimistis.
3. Flegmatisi, yaitu orang yang memiliki banyak lendir, orang dengan tipe ini memiliki sifat yang lamban serta juga pemalas, wajahnya selalu pucat, mudah pesimis, pembawaan yang tenang, konsisten.

4. Kolerisi, yaitu orang yang memiliki banyak empedu kuning, orang dengan tipe ini memiliki tubuh yang besar dan kuat, sulit mengendalikan diri, serta memiliki sifat agresif.

Menurut C.G. Jung, seorang ahli *psikolog* yang berasal dari Swiss, mengklasifikasikan tipe individu dengan cara lain, ia berpendapat bahwa perhatian individu tertuju pada dua arah, yakni keluar dirinya yang disebut dengan *extrovert*, dan ke dalam dirinya yang disebut *introvert*. Ke mana arah perhatian manusia itu yang terkuat ke luar dirinya atau ke dalam dirinya, itulah yang menentukan tipe orang itu. Jadi, menurut Jung, tipe manusia bisa dibagi menjadi dua golongan besar, yaitu (Sobur, 2003):

1. Tipe *extrovert*, yakni individu yang perhatiannya lebih mengarah ke luar dirinya, dan lebih mengarah kepada orang lain dan masyarakat. Orang dengan golongan *extrovert* mempunyai sifat hati terbuka, mudah bergaul, ramah, periang, selalu berinteraksi dengan lingkungan luar. Orang dengan tipe kepribadian ini cenderung mudah memengaruhi dan mudah pula dipengaruhi oleh lingkungannya.
2. Tipe *introvert*, yakni orang yang perhatiannya lebih mengarah pada dirinya sendiri. Orang dengan golongan *introvert* memiliki sifat sulit untuk diselami batinnya, cenderung pendiam, kurang pandai dalam bergaul, suka menyendiri, bahkan sering takut kepada orang.

Secara lebih rinci, Dahler mengemukakan pandangannya tentang tanda-tanda kepribadian orang yang sehat dan kurang sehat, antara lain (Sobur, 2003):

1. Ciri-ciri kepribadian yang sehat.

- a. Selalu percaya pada diri sendiri dan orang lain.
  - b. Pemberani, tidak pemalu, serta tidak ragu-ragu.
  - c. Inisiatif selalu berkembang dan tidak selalu merasa dirinya bersalah atau berdosa.
  - d. Memiliki semangat kerja dan tidak mudah merasa minder.
  - e. Jujur kepada diri sendiri.
  - f. Mampu berdedikasi (penyerahan diri sendiri).
  - g. Senang kontak (berhubungan) dengan sesama.
  - h. Generatifitas (kebapak-ibuan).
  - i. Integritas.
2. Ciri-ciri kepribadian yang kurang sehat.
- a. Mengisolasi diri, cenderung sulit berkawan.
  - b. Daya konsentrasi buyar; sering melamun, sehingga kurang tekun akibat buyarnya konsentrasi.
  - c. Penyangkalan terhadap nama, asal-usul, suku bangsa, masa lalu, dan sebagainya.
  - d. Tidak pandai memperjuangkan diri, bahkan terkadang timbul keinginan untuk bunuh diri, selalu merasa bosan dalam hidup.
  - e. Memiliki sifat ingin balas dendam; terlalu radikal kepada orang lain ataupun dirinya sendiri; menolak dan tidak terima dengan masa lalunya, sehingga timbul keinginan mengubah diri secara radikal (identitas negatif).

Melakukan pengukuran terhadap kepribadian seseorang pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui corak kepribadian seseorang, pemahaman kita terhadap orang tersebut menjadi lebih sempurna (Sobur, 2003). Kepribadian biasanya diukur dengan menggunakan angka rata-rata dari pelaporan diri melalui kuesioner kepribadian atau dilakukan pelurusan kepribadian secara utuh (Sobur, 2003). Sebetulnya terdapat berbagai macam cara untuk menyelidiki ataupun mengukur kepribadian. Antara lain:

1. Observasi direk, terdapat perbedaan antara observasi direk dengan observasi biasa. Observasi direk mempunyai objek yang khusus, sedangkan observasi biasa dilakukan dengan cara mengamati seluruh tingkah laku subjek. Observasi direk dilakukan dengan memilih situasi tertentu, yaitu ketika diduga muncul indikator dari ciri-ciri yang hendak diteliti, sedangkan observasi biasa biasanya dilakukan dengan kemungkinan tidak merencanakan untuk memilih waktu.
2. Wawancara, melakukan penilaian kepribadian dengan metode wawancara berarti mengadakan pertemuan dengan narasumber kemudian berbicara dari hati ke hati dengan narasumber yang dinilai.
3. Tes proyektif, orang yang dinilai akan memprediksi pribadinya dengan menggunakan gambar ataupun berbagai hal lain yang dilakukannya. Tes proyektif pada awalnya memberi kesempatan kepada orang yang dites untuk bebas dalam mengartikan atau memberi makna terhadap hal yang disajikan; tidak ada pemaksaan yang dianggap benar maupun salah. Semua definisi benar-benar saja, diasumsikan sesuai dengan kepribadian dan minatnya; dan

memang pada tes proyektif, tujuan sebenarnya (ingin mengungkap apa) memang dibuat samar-samar.

4. Inventori kepribadian, inventori kepribadian adalah kuesioner yang mendorong individu untuk melaporkan reaksi atau perasannya dalam situasi tertentu. Kuesioner ini mirip dengan wawancara terstruktur dan ia menanyakan pertanyaan yang sama kepada setiap narasumber, kemudian jawabannya biasanya diberikan dalam bentuk yang mudah dinilai, sering kali dengan bantuan komputer. Menurut Atkinson dan kawan-kawan, inventori kepribadian mungkin disusun untuk menilai dimensi tunggal kepribadian (misalnya tingkat kecemasan) ataupun beberapa sifat kepribadian secara menyeluruh.

### **2.1.2 Kepuasan Kerja Karyawan.**

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya (As'ad, 2003). Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan individu tentang pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya serta segala sesuatu yang dihadapi ketika berada di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja adalah sikap umum individu yang berkaitan dengan pekerjaannya dengan kata lain kepuasan di dapat, ketika orang (karyawan) mendapat sesuatu hal dari apa yang dikerjakan dan di terima dengan baik, setimpal dengan yang dikerjakan dan dapat memenuhi apa yang diinginkan dengan melihat pada posisi apa yang di kerjakan (Robbins, 2003). Seseorang yang



memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif kepada pekerjaannya hal ini berbanding terbalik dengan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap negatif kepada pekerjaannya tersebut (Robbins, 2003). Ada beberapa faktor atau pendapat yang dikemukakan tentang beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni (As'ad, 2003):

1. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berkaitan dengan *psikologis* karyawan, yang meliputi: bakat dan keterampilan, sikap pada saat bekerja, ketenangan dalam bekerja, serta minat.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan interaksi sosial, baik dengan sesama rekan kerja, atasan ataupun dengan karyawan yang memiliki jenis pekerjaan yang berbeda.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan dan juga kondisi fisik lingkungan kerja, yang meliputi kondisi kesehatan karyawan, usia, jenis pekerjaan, perlengkapan kerja, pengaturan waktu kerja dan istirahat, kondisi ruangan, suhu udara, pencahayaan, pertukaran udara, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berkaitan tentang kesejahteraan karyawan dan juga jaminan karyawan, yang meliputi sistem serta besarnya gaji, jaminan sosial, promosi, berbagai macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan sebagainya.

Sedangkan menurut Priansa, faktor penentu kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Priansa, 2014):

1. Kepribadian, kepribadian sebagai karakter yang melekat pada diri individu seperti perasaan, pemikiran, dan perilaku adalah determinan utama yang menunjang setiap orang yang berfikir dan merasakan mengenai pekerjaan atau kepuasan lainnya. Kepribadian memberi pengaruh terhadap pikiran dan juga perasaan individu mengenai pekerjaannya sebagai hal positif maupun negatif. Seorang pegawai yang kompetitif dan juga agresif mempunyai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang tenang dan santai dalam bekerja.
2. Nilai, nilai memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja, sebab nilai merupakan cerminan dari keyakinan karyawan atas hasil kerjanya serta tata cara berperilaku karyawan di lingkungan kerjanya. Pegawai dengan nilai kerja instristik yang kuat (berhubungan dengan jenis kerja itu sendiri) cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya yang menarik serta berarti seperti pekerjaan yang bersifat sosial ketimbang pegawai dengan nilai intristik yang lemah, meskipun pekerjaan bersifat sosial ini memerlukan waktu kerja yang panjang dan bayaran yang kecil. Pegawai dengan nilai ekstinstik yang kuat cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang dibayar tinggi tetapi jenis pekerjaannya monoton ketimbang pegawai dengan nilai ekstinstik rendah.
3. Pengaruh sosial, determinan terakhir kepuasan kerja adalah pengaruh sosial atau sikap serta perilaku karyawan. Budaya kerja, rekan kerja dan gaya hidup karyawan memiliki potensi untuk mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Misalnya, karyawan yang tumbuh dan besar dari keluarga yang mapan akan

merasa kurang puas dengan posisi pekerjaan sebagai guru sekolah dasar karena pendapatan yang diterima tidak sesuai dengan gaya hidup yang dijalannya selama ini. Karyawan yang tumbuh dan besar dari budaya yang lebih mengutamakan pentingnya melakukan pekerjaan yang berguna bagi semua orang seperti budaya Jepang, pastinya akan merasa kurang puas dengan pekerjaan yang saling bersaing dengan sesama rekan kerjanya.

4. Situasi kerja, merupakan situasi yang berasal dari pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisor, pegawai dengan level rendah, kondisi fisik, wewenang, hubungan dengan pemimpin, pengawasan teknis, keberagaman, tugas dan kondisi kerja.

Dampak perilaku dari kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Banyak perilaku dan hasil kerja pegawai yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Berikut ini diuraikan mengenai dampak kepuasan kerja karyawan (Priansa, 2014):

1. Perilaku Menghindar, ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja adalah perilaku-perilaku yang dilakukan pegawai untuk kabur dan membangkang dari pekerjaan yang dirasa tidak memuaskan. Banyak teori yang menganggap bahwa pegawai yang tidak suka dengan pekerjaannya ada yang menghindarinya dengan cara yang bersifat permanen, yaitu berhenti atau keluar dari tempat dimana dia bekerja, atau sementara yaitu dengan cara datang terlambat bahkan tidak datang sama sekali. Peneliti memandang bahwa *absenteeism* dan juga *turnover* merupakan fenomena yang saling

berkaitan yang dilandaskan pada motivasi yang sama, yaitu meninggalkan pekerjaan yang sangat tidak memuaskan.

2. Burnout, burnout adalah emosional distress atau keadaan psikologi yang dialami dalam bekerja. Burnout lebih merupakan emosi terhadap pekerjaan. Teori burnout menyatakan bahwa karyawan yang sedang mengalami keadaan burnout akan merasakan gejala-gejala seperti emosi yang mudah lelah hingga berkurangnya motivasi kerja, tetapi bukan depresi. Biasanya terjadi dalam pekerjaan yang langsung berhubungan dengan orang lain seperti pekerja kesehatan dan pekerja sosial. Maslach dan Jackson mengungkapkan bahwa burnout terdiri dari tiga elemen yaitu: *depersonalisasi*, *emotional exhaustion*, berkurangnya *personal accomplishment*.
3. Kesehatan mental dan fisik, terdapat beberapa bukti mengenai adanya kaitan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan juga mental karyawan. Suatu kajian longitudinal menyimpulkan bahwa ukuran-ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi panjang umur (*longevity*) atau tentang kehidupan. Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser mengenai kesehatan mental dan kepuasan kerja adalah pada level setiap jabatan, persepsi dari pegawai bahwa pekerjaan yang mereka lakukan menuntut untuk menggunakan keefektifan dari kecakapan-kecakapan mereka berhubungan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Sekor-sekor ini juga berkaitan dengan level kepuasan kerja dari level dan jabatan.

4. Perilaku kontraproduktif, perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan pegawai baik secara sengaja maupun yang tidak sengaja yang merugikan organisasi. Perilaku tersebut meliputi rekan kerja, penyerangan terhadap organisasi, sabotase, dan pencurian. Perilaku-perilaku tersebut mempunyai berbagai macam penyebab, tetapi seringkali dihubungkan dengan ketidakpuasan dan frustrasi di tempat kerja.
5. Kepuasan hidup, saling mempengaruhi antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan faktor penting untuk memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaannya. Kita cenderung untuk mempelajari kerja terutama di tempat kerja, tetapi pegawai juga berpengaruh oleh kejadian dan situasi di luar tempat kerjanya. Demikian juga sebaliknya, perilaku dan perasaan tentang sesuatu di luar pekerjaan dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Kepuasan hidup berhubungan dengan perasaan seseorang tentang kehidupan secara keseluruhan. Hal itu dapat dinilai berdasarkan dimensi tertentu seperti kepuasan dengan area khusus dalam kehidupan, misalnya keluarga atau rekreasi. Dapat juga dinilai secara global sebagai keseluruhan kepuasan terhadap kehidupan.

Kepuasan kerja merupakan persepsi bagaimana orang merasakan pekerjaan serta aspek-aspeknya, terdapat banyak alasan mengapa perusahaan perlu benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang diklasifikasikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan, antara lain: (Rivai dan Sagala, 2009):

1. Manusia berhak diberlakukan dengan adil dan juga hormat, pendapat ini menurut sudut pandang kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan

cerminan dari perlakuan yang baik. Sangat penting untuk memperlihatkan indikator emosional dan psikologis.

2. Perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menimbulkan perilaku yang mempengaruhi berbagai macam fungsi perusahaan. Ketidaksamaan kepuasan kerja antara unit satu dengan unit lain di organisasi dapat menganalisa timbulnya persoalan. Upaya organisasi berkelanjutan harus dikelompokkan pada kepuasan kerja serta pengaruh ekonomis terhadap perusahaan. Perusahaan yang mempercayai bahwa karyawan bisa dengan mudah diganti dan tidak berinvestasi dibidang karyawan maka akan dapat menghadapi bahaya. Biasanya menimbulkan tingginya tingkat turnover, disertai dengan melambungnya biaya *training*, gaji dapat menimbulkan perilaku yang sama dipihak karyawan, yaitu mudah berpindah-pindah perusahaan serta demikian kurang loyal.

## **2.2 Hasil Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepribadian menunjukkan hasil yang berbeda sehingga terjadi *research gap*. Dalam penelitian yang dilakukan (Ena, 2012), yang berjudul “Analisis Pengaruh Karakteristik Kepribadian, Budaya Organisasi Dan Kualitas kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Rosalia Indah Group.” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel karakteristik kepribadian, budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja serta kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan probability sampling dengan sampel sebanyak 150 karyawan. Teknik

pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dalam bentuk kuesioner. Teknik analisis datanya menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) yang dioperasikan menggunakan AMOS16. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepribadian.

(Nurjaman, 2015), dalam penelitiannya “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asia Pacific Furnindo”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel motivasi kerja, kepribadian dan kepuasan kerja karyawan. penelitian ini menggunakan purposive sampling dengan sampel sebanyak 133 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dalam bentuk kuesioner sedangkan teknik analisis datanya menggunakan Structural Equation Model (SEM) yang diproses menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kepribadian terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa jika kepribadian meningkat maka kepuasan kerja pun akan meningkat.

(Nugraheni & Utomo, 2009), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerja Tim & Kepuasan Kerja Individu”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel kepribadian terhadap kerja tim dan kepuasan kerja individu. Penelitian ini menggunakan purposive sampling dengan sampel 50 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sedangkan teknik analisis datanya menggunakan analisa deskriptif dengan tabulasi yang mana menyajikan hitungan frekuensi atau analisis frekuensi dari hasil survey kuesioner.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepribadian.

(Akbar, 2009), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta Di Propinsi Sulawesi Selatan”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, karakteristik individu dan kepuasan kerja karyawan Bank Swasta di propinsi Sulawesi Selatan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, wawancara, dan kuisisioner, sedangkan teknik analisis datanya menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

(Damara, 2015), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Pelayan Dan Kepribadian Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di CV. Alam Sejati”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari variabel kepemimpinan pelayan, kepribadian karyawan, dan kepuasan kerja karyawan. penelitian ini menggunakan *sampling jenuh* dengan jumlah sampel sebanyak 57 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 3 metode yaitu: studi kepustakaan, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

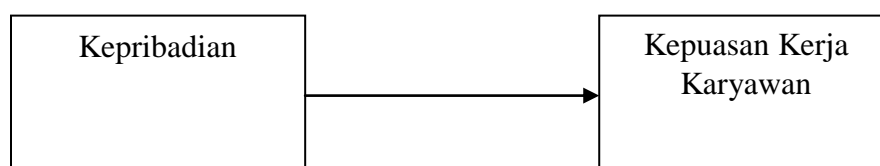


(Pratama, Pali & Nurcahyo, 2012), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepribadian Berdasarkan The Big Five Personality Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari variabel kepribadian berdasarkan big five personality dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan total population sampling dengan sampel sebanyak 50 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dalam bentuk kuesioner, sedangkan teknik analisis datanya menggunakan teknik analisis regresi dengan menggunakan SPSS 14.0 for windows. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepribadian tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis**

Kepuasan kerja adalah kesan yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu mempunyai level kepuasan yang berbeda berdasarkan dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan harapan individu, semakin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan tersebut, tinggi rendahnya kepuasan kerja individu dapat menimbulkan dampak yang tidak sama, Hal ini sangat bergantung pada sikap mental dan kepribadian individu yang bersangkutan (Priansa, 2014). Kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi secara efektif, sementara level kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang dapat membawa kemunduran hingga kehancuran bagi organisasi, secara cepat ataupun lambat (Priansa, 2014). Kesesuaian antara sifat dengan

kepribadian individu merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keefektivitasan kerja serta mewujudkan tujuan organisasi. Kepuasan kerja akan tercapai bila mana terdapat kesesuaian antara kepribadian dan kedudukannya sehingga karyawan merasa sebagai bagian yang tidak terpisah dari organisasi (Fitreen, 2006). Berdasarkan uraian teori maka, kerangka penelitian pada penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran Teoritis**

Sumber : (Nugraheni and Utomo, 2009), (Damara, 2015)

#### **2.4 Perumusan Hipotesis**

Kepribadian merupakan karakteristik yang ada dan menetap pada individu sebagai cerminan perilaku individu, yang digunakannya untuk melakukan interaksi dengan lingkungannya (Sobur, 2003). Sedangkan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya (As'ad, 2003). Kepuasan kerja akan tercapai bilamana terdapat kesesuaian antara tipe serta karakteristik kepribadian dengan kedudukannya sehingga karyawan merasa sebagai salah satu bagian dari organisasi yang tak terpisahkan (Fitreen, 2006).

Menurut pendapat (Damara, 2015) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

**H = Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Starwood Furniture Indonesia**