

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang sangat pesat menyebabkan aktivitas perekonomian global ikut berkembang. Indonesia merupakan salah satu negara yang berpartisipasi dalam sektor perdagangan dan bisnis dalam skala lokal, nasional bahkan internasional. Hal tersebut merupakan faktor pendorong berkembangnya dunia usaha dan industri di Indonesia. Pembangunan industri adalah salah satu prioritas pembangunan yang diharapkan mempunyai potensi untuk membawa perubahan mendasar pada struktur ekonomi lainnya, sehingga membawa kemajuan yang dicapai industri ini akan diikuti oleh kemajuan pada sektor lain.

Industri bisnis saat ini yang sedang digeluti dan diminati oleh masyarakat Indonesia adalah bisnis tempat hiburan. Tempat hiburan menjadi salah satu bentuk usahayang cukup diminati oleh para pengusaha sebagai produsen maupun masyarakat luas sebagai konsumen. Hal ini terbukti dengan adanya tempat - tempat hiburan baru yang semakin berkembang pesat di berbagai kota di Indonesia, terutama di wilayah Kroya, Jawa Tengah. Dalam menjalankan bisnisnya, para pemilik harus mampu bersaing dengan banyaknya kompetitor, oleh sebab itu pemilik usaha dituntut untuk memiliki strategi bisnis yang baik serta memiliki inovasi dan kreativitas dalam mengelola setiap komponen yang mendukung berjalannya bisnis tempat

hiburan ini. Strategi yang umum digunakan oleh para pemilik untuk menarik konsumen yaitu dengan cara membuat tata ruang Sena mengikuti trend yang sedang diminati masyarakat, membuat inovasi pada setiap produk, dan membuat suasana di dalam Sena sesuai dengan yang diinginkan para konsumen seperti menyediakan hiburan berbentuk live musik di Sena cafe serta meningkatkan pelayanan kepada para konsumennya.

Saat ini Sena ternyata bukan hanya sekedar tempat bersantai, tetapi juga memberikan manfaat bagi para pengunjung yang datang antara lain menjadi tempat untuk menghilangkan kejenuhan serta kelelahan yang dialami oleh konsumen. Sena juga bisa menciptakan suasana yang tenang serta ramai bagi para konsumen. Sena juga bisa dijadikan tempat buat mengerjakan tugas, juga menjadi tempat untuk bercanda gurau bersama sahabat serta menemukan teman baru dan dapat memberikan suatu kenyamanan bagi para pengunjung dari suasana yang disediakan oleh Sena.

Sena merupakan tempat hiburan yang termasuk memiliki harga terjangkau dan Sena memiliki berbagai fasilitas atau bangunan selain kafe, dimana Sena memiliki unit bisnis lain seperti sena home, sena fit, sena hall dan sena kolam renang. Sena yang beralamat di Jl. Yos Sudarso Kroya, Cilacap - Jawa Tengah.

Mengingat industri bisnis yang berkembang pesat, pengusaha melakukan berbagai upaya untuk mengembangkan usahanya, yang harus diimbangi dengan kualitas dan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan

potensial untuk menunjang keberhasilan suatu bisnis. Dengan asumsi bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penentu dalam kegiatan suatu perusahaan, termasuk perencanaan, pengorganisasian dan pengambilan keputusan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia (SDM) harus dimanfaatkan secara optimal dan dikembangkan kapasitasnya agar pekerjaannya menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi dan kualitas yang lebih baik.

Dalam menjalankan pekerjaan di sebuah perusahaan atau sektor tertentu termasuk di dunia bisnis diperlukan sumber daya manusia yang memadai dan kompeten. Sumber daya manusia memiliki faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Perlunya pengelolaan SDM dengan baik menjadi kunci pokok keberhasilan organisasi (Simarmata et al., 2021). SDM menjadi aset yang sangat penting dalam organisasi untuk memiliki kemampuan berkembang dalam jangka waktu yang panjang (Farisi et al., 2020). Menurut Straub dan Attner (1985) yang dikutip dalam Gaol (2014) manusia adalah aset organisasi yang sangat berharga. Mereka memberikan bakat, pengetahuan dan pengalaman untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya (Utama, 2020). Karyawan atau staf (SDM) memegang peranan penting dalam setiap organisasi dan bisnis (Berk, J dan Berk, 2020). Pelaksanaan operasional tidak akan berhasil tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal meskipun dengan sarana, prasarana dan sumber daya keuangan yang melimpah. Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga jika dikelola dengan baik dan benar, namun juga dapat menjadi beban jika tidak dikelola dengan baik. Peran sumber daya manusia

(SDM) dalam menentukan keberhasilan tidak mampu diabaikan. Sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan kompetitif yang mampu mengatasi berbagai tantangan dibandingkan sumber daya lain yang efektivitasnya semakin menurun, seperti teknologi produk dan proses manufaktur (Sugiyanto et al., 2021).

Sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan berkualitas merupakan syarat wajib bagi setiap organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Banyak aspek yang dapat mempengaruhi perolehan sumber daya manusia yang unggul yaitu aspek individu, aspek kelompok serta aspek sistem organisasi. Aspek pribadi yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan berdampak pada kinerja adalah kemampuan pribadi, kepuasan kerjadan komitmen organisasi (Robbins, Judge, & Sanghi, 2007).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai jika terdapat pendidikan yang merata dan bermutu, diiringi dengan peningkatan dan pengembangan pendidikan, keahlian dan keterampilan agar berfungsi dengan baik dan produktifitas sumber daya manusia seiring dengan meningkatnya pelaku ekonomi. Karyawan harus mampu mengerjakan semua pekerjaan sesuai dengan sasaran, tujuan, serta visi misi organisasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik.

Fenomena dalam penelitian ini yaitu pada hasil kerja karyawan, Sena Kroya, mereka mengutamakan pelayanan dan *public speaking* yang baik dan ramah kepada para pelanggan. Kinerja karyawan Sena Kroya terbilang cukup baik dan kualitas kinerjanya yang memuaskan terutama dari segi

pelayanannya yang ramah dan teliti, hal ini dibuktikan dengan karyawan yang menjalankan tugas dengan baik sesuai target SOP Sena Kroya. Para karyawan juga selalu teliti dalam hal pengantaran menu dengan cara mereka menanyakan apakah ada menu yang tertinggal atau tidak.

Kinerja karyawan yang baik dan memuaskan disebabkan karena pimpinan menyertakan setiap karyawan untuk berekspresi, menyumbangkan ide-ide kreatifnya untuk kemajuan Sena Kroya. Kinerja karyawan bisa menjadi tolak ukur baik atau buruk suatu organisasi atau perusahaan. Tingkat kinerja seseorang karyawan dipengaruhi oleh faktor yaitu keperibadian karyawan itu sendiri. Menurut pimpinan Sena Kroya, kepribadian setiap karyawannya ada yang memiliki kepribadian *introvert* dan kepribadian *ekstrovert*. Karyawan yang berkepribadian *introvert* ini cenderung pendiam, sulit untuk berinteraksi dengan orang lain. Hal ini yang menyulitkan seorang karyawan kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerjanya sehingga membuat kinerjanya menjadi kurang baik. Sebaliknya karyawan yang berkepribadian *ekstrovert*, cenderung mudah bergaul dan mudah untuk berinteraksi dengan lingkungan baru sehingga memudahkan meningkatnya kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak pengelola Sena Kroya, beliau mengatakan bahwa para karyawannya merasa nyaman bekerja di lingkungan Sena. Sena memiliki halaman yang cukup luas untuk bisa handle berbagai acara. Karyawan Sena Kroya juga mengatakan bahwa mereka senang dengan berbagai fasilitas yang telah disediakan

sehingga mereka nyaman dan betah dalam bekerja dan membuat mereka semangat untuk terus memberikan kinerja yang terbaik. Kinerja karyawan Sena yang terbilang cukup baik terutama dalam hal pelayanan dan ketelitian pengantaran menu pesanan pelanggan.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Pengukuran kinerja karyawan di Sena Kroya dilakukan setiap hari melalui pengamatan dari pimpinan yang juga merupakan karyawan Sena Kroya. Penilaian kinerja dilihat dari keterampilan bekerja, kreativitas, ketelitian dan tanggung jawab saat bekerja. Penilaian loyalitas yang dilakukan oleh Sena Kroya melalui penilaian apakah karyawan mampu menjaga rahasia organisasi, apakah karyawan mampu bertahan dalam organisasi, apakah karyawan mau mengikuti SOP, apakah karyawan mau untuk saling membantu dan saling bekerja sama.

Saat ini kebutuhan tenaga kerja yang berkualitas dan terampil sangat tinggi, termasuk pada sektor bidang kuliner, bioskop dan lainnya. Perusahaan seringkali memilih karyawan dengan kepribadian baik. Hal ini tentu tidak mudah untuk dilakukan, sebab setiap orang dilahirkan dengan kepribadian yang berbeda-beda. Perbedaan-perbedaan tersebut harus dikelola sedemikian

rupa sehingga menimbulkan persamaan terutama dalam hal kepribadian perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepribadian seseorang tumbuh dan bertahan secara konsisten yang berhubungan erat dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja dan karyawan yang diukur dengan hasil pencapaian kinerja individu. Menurut Gordon dalam Koeswara (1986:11), kepribadian sebagai sesuatu yang terdapat dalam diri individu yang membimbing dan memberikan arah kepada seluruh sikap dan tingkah laku individu yang bersangkutan. Pengembangan karakter yang baik pada karyawannya membuat perusahaan akan mampu memperoleh keuntungan. Hal ini dapat dicapai jika perusahaan dapat mengembangkan kepribadian karyawannya sehingga mengarah pada perilaku kerja yang positif, sehingga karyawan akan bekerja dengan baik dan lebih berkompetensi.

Berdasarkan hasil riset penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya menyatakan bahwa faktor kepribadian juga mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut penelitian yang dilakukan oleh WA Djula (2021) dengan judul Pengaruh *The Big Five Personality* Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi, penelitian tersebut berhasil membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi.

Sule dan Kurniawan (2005: 219), mengemukakan jika karakter atau suatu watak psikologis serta perilaku orang yang sifatnya relatif tetap yang membedakan satu orang tenaga kerja dengan orang yang lain.



Salah satu jenis yang sering digunakan dalam menggambarkan karakteristik seseorang yaitu *the big five personality*. Teori kepribadian yang terkenal adalah teori lima besar (Big Five Model) merupakan teori kepribadian yang terdiri dari lima faktor yang berguna untuk menganalisis kepribadian seseorang (Barrick and Mount, 1991). *Big five personality* adalah teori sifat faktor dari kepribadian yang didasarkan oleh analisis faktor. *Big Five Personality* meliputi : *extraversion* (keterbukaan), *conscientiousness* (ketelitian), *openess to experience* (keterbukaan terhadap pengalaman), *neouriticism* (ketidakstabilan emosi) dan *agreeableness* (keramahan).

*Neouriticism* diartikan dengan sebuah kecenderungan untuk mudah mengalami situasi yang kurang menyenangkan seperti marah, gelisah, tertekan dan mudah bersedih hati. Individu yang memiliki ciri *neouriticism* secara umum cenderung memiliki ide yang aneh, kurang bisa mengendalikan harapan dan kurang bisa mengatasi stress (Alsuwailem & Elnaga, 2016).

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan pimpinan Sena Kroya, menyatakan bahwa karyawan yang sudah lama atau baru bekerja cenderung mudah merasa gugup ketika menghadapi masalah yang bersifat mengkhawatirkan atau dalam keadaan yang *urgent*, misalnya saat melayani banyaknya bookingan cafe atau bookingan gedung. Selain itu mereka juga mudah untuk tersinggung terutama menyangkut tentang fisik, hal tersebut yang menjadi penghambat kinerja. Selain gugup dan mudah tersinggung,



mereka juga mudah merasakan khawatir mengenai sesuatu yang sedikit berbeda.

*Extraversion* yaitu kepribadian yang ditandai dengan keterkaitan nyata dengan dunia luar. Tuteja & Sharma (2018) menyebutkan bahwa karakter ini mampu menjadi prediktor yang valid untuk pekerjaan, bagian manajemen serta pemasaran yang lebih banyak melibatkan hubungan sosial.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan pimpinan Sena Kroya, menyatakan bahwa pimpinan ataupun karyawan harus bisa memberikan semangat kepada karyawan satu dengan lainnya agar mereka bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan terus memberikan kinerja yang baik untuk Sena. Para karyawan Sena Kroya juga terbilang mudah bergaul dan saling terbuka terutama terbuka terhadap pekerjaan, saling meminta solusi antar karyawan dengan pimpinan atau antar karyawan dengan karyawan.

*Openess to experience* dapat diartikan dengan intelektualitas, kemampuan kognitif yang tinggi, kreatif dan konsekuen. Individu ini dapat menunjukkan sikap untuk menerima segala perihal baru, menikmati menangkap setiap ide baru dan memiliki minat intrinsik dan dapat menghargai perihal baru (Tuteja & Sharma, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan pimpinan Sena Kroya, menyatakan bahwa para karyawan dan seluruh pihak yang berada di dalam Sena Kroya mampu menyumbangkan ide-ide kreatifnya seperti membuat konten dalam bidang pemasaran ataupun saran dalam

pengelolaan manajemen. Karyawan juga harus kreatif dalam bidang pelayanan, mereka memiliki cara tersendiri untuk melayani pelanggan dengan ramah sehingga pelanggan menjadi nyaman. Melayani dengan cara hanya memberikan buku menu kepada pelanggan dan bisa juga memberikan buku menu, melayani hingga pencatatan pesanan.

*Agreeableness* menurut Yuwono (2005:26-34) yaitu karakter kepribadian yang memberikan kecenderungan terhadap individu untuk bersepakat dengan orang lain dan mudah untuk mempercayai orang lain. Individu yang ber-*agreeable* tinggi memiliki pandangan optimis terhadap sifat manusia, yakni percaya bahwa pada dasarnya orang-orang baik hati, sopan serta dapat dipercaya (Goldberg, 1993: 26-34).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pimpinan Sena Kroya, yang mengatakan bahwa para karyawannya bisa untuk diajak bekerja sama dengan baik, baik itu antar individu maupun kelompok. Karyawan juga harus memiliki karakter yang dapat dipercaya dalam hal menjalankan tugas, baik itu tugas yang tingkatnya mudah hingga tugas yang tingkatnya sulit dan mereka juga dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

*Conscientiousness* yaitu dimensi dengan kepribadian yang menyangkut cara seseorang mengawasi, mengatur dan mengarahkan dorongan hati. Individu dengan tingkat *conscientiousness* yang tinggi dapat dicirikan sebagai pribadi yang bertanggung jawab, terorganisir, dapat dipercaya dan gigih (Yuwono, 2005:93-94). Sinha (2007:1).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pimpinan Sena Kroya, yang mengatakan bahwa para karyawannya bersungguh-sungguh, selalu berhati-hati dan teliti dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Pimpinan selalu memberikan arahan agar para karyawannya selalu disiplin terutama dalam disiplin waktu dan bertanggung jawab dalam segala hal baik di dalam lingkungan kerja maupun di luar area kerja. Pimpinan dan karyawan diuntut untuk memiliki sikap pekerja yang gigih, karena orang lain akan terinspirasi dan akan membantu peningkatan produktivitas dan efisien pekerjaan. Karyawan dituntut untuk menjadi pekerja yang handal, artinya harus bisa menghadapi situasi seperti apapun dalam pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *The Big Five Personality* Terhadap Kinerja Karyawan Sena Kroya”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Secara etimologi kata kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau dalam bahasa asing adalah *performance* (Susanty & Baskoro, 2012). Kinerja diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja (Syaripuddin & Handayani, 2018). Kinerja merupakan hasil dari kerja seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu. Kinerja juga dijelaskan sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas, target dan sasaran yang telah ditetapkan organisasi (Muzerika et al., 2019).

Sumber daya manusia (SDM) adalah sumber utama perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia (SDM) yang

memiliki kinerja yang bagus dan berkompotensi bagi perusahaan dijelaskan sebagai orang yang memiliki tanggung jawab, berani mengambil segala resiko dan memiliki tujuan yang jelas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus mengukur kinerja karyawannya secara berkala guna untuk mengetahui SDM mana yang berkompoten dan tidak berkompoten dalam pekerjaaanya.

Kinerja diduga dipengaruhi oleh *neuroticism*. *Neuroticism* adalah karakter yang cenderung mudah mengalami situasi seperti marah, gelisah dan tertekan. Individu yang memiliki ciri *neouriticism* yang secara umum dikuasai cenderung memiliki ide yang aneh, kurang bisa mengendalikan harapan dan kurang bisa mengatasi stress (Alsuwailem & Elnaga, 2016). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Aulia Lestari (2020) dengan judul Pengaruh *Big Five Personality* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank NTB Syariah KC Pancor, penelitian tersebut berhasil membuktikan bahwa *neuroticism* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank NTB Syariah KC Pancor.

Selain *neuroticism*, *extraversion* juga merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianto, dkk (2021) yang menyatakan bahwa *extraversion* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Extraversion* merupakan aspek kepribadian yang mencerminkan bagaimana seseorang berinteraksi secara sosial. Jika skor *extraversion*nya tinggi, kemungkinan besar orang tersebut menyukai keramaian, mudah berteman,

dan suka menjadi pusat perhatian. Pada dasarnya, mereka merasa bersemangat dalam situasi sosial.

Selain masalah *extraversion*, *openess to experience* juga merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestares L.R Sianturi (2022) yang menyatakan bahwa *openess to experience* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Barrick & Mount (1991) *openess to experience* adalah keterbukaan terhadap pengalaman mengacu pada individu yang cenderung inovatif, peduli dan berwawasan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *agreeableness*. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Novitasari (2021) yang menyatakan bahwa *agreeableness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Agreeableness* menurut Yuwono (2005:26-34) yaitu karakter kepribadian yang memberikan kecenderungan terhadap individu untuk bersepakat dengan orang lain dan mudah untuk mempercayai orang lain.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *conscientiousness*. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Neni Poniarsih (2019) yang menyatakan bahwa *conscientiousness* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Conscientiousness* yaitu karakter orang yang bijaksana dalam bertindak atau bijaksana dalam mengambil keputusan juga memiliki pengendalian diri.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *neouriticism* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Sena Kroya ?
2. Apakah *extraversion* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Sena Kroya ?
3. Apakah *openess to experience* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Sena Kroya ?
4. Apakah *agreeableness* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Sena Kroya ?
5. Apakah *conscientousness* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Sena Kroya ?
6. Apakah *neouriticism*, *extraversion*, *openess to experience*, *agreeableness* dan *conscientousness* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Sena Kroya ?

### 1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang kemana-mana dan untuk memperjelas ruang lingkupnya, maka batasan masalah penelitian dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Kinerja

Kinerja menurut Simarmata, dkk (2019) adalah hasil yang telah dicapai seorang pegawai sesuai dengan peran, tugas dan tanggung

jawabnya sehingga mereka memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi.

Kinerja dalam penelitian ini dibatasi pada beberapa indikator yang dikemukakan oleh Gomes (2017:74) yaitu :

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Pengetahuan
- d. Kerja sama
- e. Kualitas pribadi

## 2. Ketidakstabilan Emosi (*Neouriticism*)

*Neouriticism* dikelompokkan menjadi dua golongan, yaitu skor tinggi (*reactive*) dan skor rendah (*resilien*). Golongan dengan skor tinggi, memiliki kekhawatiran yang tinggi dan menunjukkan sikap yang cenderung mudah gugup dalam menghadapi masalah yang bersifat mengkhawatirkan. Golongan dengan skor rendah, tidak mudah marah dan tergoда sehingga mudah dalam mengendalikan keinginan (Ghufron & Risnawati S, 2010:137).

Ketidakstabilan emosi dalam penelitian ini dibatasi dengan beberapa indikator yang dikemukakan oleh Savitra (2021) yaitu :

- a. Mudah murung
- b. Mudah merasa tegang
- c. Sering merasa khawatir
- d. Gugup



### 3. Keterbukaan (*Extraversion*)

*Extraversion* merupakan pribadi yang berkaitan dengan perilaku individu, khususnya dalam hal kemampuan individu menjalin hubungan dengan orang lain. Individu yang memiliki karakter *extraversion* akan cenderung memiliki kepribadian yang tegas dalam mengambil suatu keputusan serta tidak enggan untuk menempatkan dirinya dalam posisi kepemimpinan (Ghufron & Risnawati, 2010:137).

Keterbukaan dalam penelitian ini dibatasi dengan beberapa indikator yang dikemukakan oleh Savitra (2021):

- a. Bersemangat
- b. Tidak kehabisan topik pembicaraan
- c. Mampu membangkitkan semangat orang lain
- d. Suka berterus terang
- e. Mudah bergaul

### 4. Keterbukaan Terhadap Pengalaman (*Openess to Experience*)

*Openess to experience* mengungkapkan tentang seberapa besar individu tertarik terhadap bidang tertentu secara luas. McCrae dan John menerangkan bahwa individu dengan level rendah akan cenderung lebih fokus pada hal-hal yang sedang terjadi. Individu dengan level tinggi memiliki kemauan yang tinggi untuk menciptakan minat yang lebih luas terhadap segala aspek kehidupan (Ghufron & RisnawitaS, 2010:139-140).

Keterbukaan terhadap pengalaman dalam penelitian ini dibatasi pada beberapa indikator yang dikemukakan oleh Savitra (2021) yaitu :

- a. Sering mendapat ide baru
- b. Cerdas
- c. Imajinatif
- d. Menghargai pengalaman
- e. Mengutak-atik gagasan

#### 5. Keramahan (*Agreeableness*)

*Agreeableness* diartikan sebagai perilaku prososial yang didalamnya termasuk perilaku yang selalu berorientasi pada penuh kepercayaan, suka berterus terang, mementingkan kepentingan orang lain, memiliki kepatuhan, memiliki sifat rendah hati dan berhati lembut. Golongan dengan skor tinggi selalu memandang individu lain sebagai seseorang yang jujur, dan memiliki niatan baik kepadanya. Sebaliknya, golongan dengan skor rendah, akan memandang orang lain dengan perasaan ragu-ragu, curiga dan cenderung sinis (Ghufron & Risnawati S, 2010:137).

Keramahan dalam penelitian ini dibatasi pada beberapa indikator yang dikemukakan oleh Savitra (2021):

- a. Tidak mementingkan diri sendiri
- b. Pemaaf
- c. Dapat dipercaya
- d. Berempati
- e. Suka bekerja sama

## 6. Ketelitian (*Conscientiousness*)

*Conscientiousness* menunjukkan sejauh mana individu memiliki sikap yang hati-hati dalam mencapai tujuan tertentu dalam sikap dan perilaku mereka. *Conscientiousness* sering diterapkan pada individu dalam dunia kerja yang menunjukkan sejauh mana individu dalam menggapai prestasi, bertanggung jawab dan mempunyai kesungguhan hati serta kerja keras (Ghufron & Risnawita S, 2010:138).

Ketelitian dalam penelitian ini dibatasi pada beberapa indikator yang dikemukakan oleh Savitra (2021):

- a. Pekerja yang handal
- b. Gigih
- c. Melakukan pekerjaan hingga tuntas
- d. Melakukan sesuatu dengan efisien

### 1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan yang telah disampaikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh *neouriticism* terhadap kinerja karyawan Sena Kroya.
2. Mengetahui pengaruh *extraversion* terhadap kinerja karyawan Sena Kroya.
3. Mengetahui pengaruh *openess to expreience* terhadap kinerja karyawan Sena Kroya.

4. Mengetahui pengaruh *agreeableness* terhadap kinerja karyawan Sena Kroya.
5. Mengetahui pengaruh *conscientiousness* terhadap kinerja karyawan Sena Kroya.
6. Mengetahui pengaruh *neouriticism, extraversion, openness to expreience, agreeableness* dan *conscientiousnes* terhadap kinerja karyawan Sena Kroya secara simultan.

### 1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini antara lain :

- a. Dapat digunakan sebagai refensi bidang sumber daya manusia (SDM) khususnya permasalahan kinerja karyawan.
- b. Dapat menambah wawasan, ilmu pengetahuan dan pengalaman terutama bagi penulis tentang penting dan berpengaruhnya kepribadian seseorang bagi suatu kinerja karyawan di perusahaan atau organisasi.

#### 2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi Sena Kroya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengelola *big five personality* terhadap kinerja karyawan Sena Kroya.