

## BAB IV

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi subjek

PT. Pusat Bisnis Ponorogo merupakan sebuah perusahaan muda yang berdiri pada tahun 2013. Perusahaan ini berfokus pada pengembangan pusat perbelanjaan atau *mall*. Perusahaan ini sedang berfokus terhadap pengembangan sebuah pusat perbelanjaan di Kabupaten Ponorogo.

Ponorogo *City Center* merupakan sebuah pusat perbelanjaan yang sedang dikembangkan oleh perusahaan ini. Pusat perbelanjaan “Ponorogo *City Center*” beralamatkan di jl. Ir. H. Juanda Ponorogo. Beberapa karyawan menjadi *management mall* tersebut, dengan jumlah 5 orang karyawan. Struktur perusahaan tertinggi untuk pusat perbelanjaan ini adalah *center manager* yaitu Bpk. Erich Pramono, untuk sekretaris atau admin yaitu Ibu Lulus, bagian *tenant relation & TDC* adalah Ibu Vera Afriyanti, bagian *event* dan *promotion* adalah Ibu Noura, dan yang menjadi bagian *building operation manager* adalah bpk. Henry.

Bagian *tenant relation* mempunyai bagian dibawahnya yaitu bagian *customer service* dan *receptionist mall*, sedangkan bagian *building operation manager* mempunyai bagian dibawahnya yaitu bagian *Civil & Me*, bagian *cleaning service*, *security*, *parking*, dan *pest control*. Pusat perbelanjaan tersebut menggunakan beberapa jasa tenaga kerja *outsourcing* yang ditempatkan di beberapa bagian pekerjaan. Diantara



**Tabel 8**  
**Karakteristik subjek berdasarkan usia**

Usia	Frekuensi	Persentase
19-25 tahun	20	66,7%
26-30 tahun	5	16,7%
31-37 tahun	3	10,0%
38-44 tahun	1	3,3%
>45 tahun	1	3,3%
Total	30	100%

Dari tabel 8 diketahui bahwa terdapat 20 subjek yang tergolong berusia 19-25 tahun, 5 orang yang tergolong dalam usia 26-30 tahun, 3 orang yang tergolong dalam usia 31-37 tahun, 1 orang yang berada pada golongan usia 38-44 tahun, dan 1 orang yang berada pada golongan >45 tahun.

**Tabel 9**  
**Karakteristik subjek lama bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1 Bulan	4	13,3%
1 Tahun	4	13,3%
1,5 Tahun	4	13,3%
2 Bulan	3	10,0%
2 Tahun	5	16,7%
3 Bulan	3	10,0%
4 Bulan	2	6,7%
5 Bulan	2	6,7%
7 Bulan	2	6,7%
8 Bulan	1	3,3%
Total	30	100,0%

Dari tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa 4 orang yang bekerja selama 1 bulan, 4 orang yang telah lama bekerja selama 1 tahun, 4 orang yang bekerja selama 1,5 tahun, 3 orang yang telah lama bekerja selama 2 bulan, 5 orang yang telah lama bekerja selama 2 tahun, 3 orang yang telah lama bekerja selama 3 bulan, 2 orang yang telah lama bekerja selama 4

bulan, 2 orang yang telah lama bekerja selama 5 bulan, 2 orang yang telah lama bekerja selama 7 bulan dan 1 orang yang telah lama bekerja selama 8 bulan.

**Tabel 10**  
**Karakteristik lama mengenal teman**

Lama Mengenal	Frekuensi	Presentase
1 Bulan	2	6,7%
1 Tahun	4	13,3%
1,5 Tahun	5	16,7%
2 Bulan	1	3,3%
2 Tahun	5	16,6%
2,5 Tahun	2	6,7%
3 Bulan	2	6,7%
3,5 Tahun	1	3,3%
4 Bulan	1	3,3%
5 Bulan	1	3,3%
6 Bulan	2	6,7%
7 Bulan	2	6,7%
8 Bulan	2	6,6%
TOTAL	30	100,0%

Dari tabel 10 dapat diketahui 2 orang yang telah mengenal teman sejawatnya selama 1 bulan, 4 orang yang telah mengenal selama 1 tahun, 5 orang yang telah mengenal selama 1,5 tahun, 1 orang yang telah lama mengenal selama 2 bulan, 5 orang yang telah lama mengenal selama 2 tahun, 2 orang yang telah lama mengenal selama 2,5 tahun, 2 orang yang telah lama mengenal selama 3 bulan, 1 orang yang telah lama mengenla selama 3,5 tahun, 1 orang yang telah lama mengenal selama 4 bulan, 1 orang yang telah lama mengenal selama 5 bulan, 2 orang yang telah lama mengenal selama 6 bulan, 2 orang yang telah lama mengenal selama 7 bulan, dan 2 orang yang telah lama mengenal selama 8 bulan.



Nilai reliabilitas dengan menggunakan data uji coba terdahulu diperoleh nilai reliabilitas 0,899. Setelah dilakukan penelitian, peneliti melakukan uji reliabilitas kembali dengan bantuan program SPSS, yang diperoleh sebesar 0.919. Maka dapat disimpulkan nilai reliabilitas ini mengalami kenaikan, sehingga skala kinerja tersebut reliabel.

### a. Reliabilitas Kinerja Karyawan

### b. Reliabilitas *Big Five Personality*

### C. Hasil

[illegible]

Variabel	Signifikansi	Koefisien Korelasi
<i>Agreeableness</i>	0,010	0,494
<i>Openness</i>	0,118	0,314
<i>Neuroticism</i>	0,394	0,174
<i>Conscientiousness</i>	0,387	-0,177
<i>Extraversion</i>	0,923	0,020

[illegible]

Berdasarkan hasil analisis yang menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS, variabel *big five personality* yang terdiri dari 5 faktor kepribadian yang terdiri dari *agreeableness*, *openness to experience*, *neuroticism*, *conscientiousness*, dan *extraversion*.

[illegible]



Kepribadian *openness* mempunyai nilai signifikansi 0,118 dan nilai koefisien korelasi 0,314, karena signifikansi  $p > 0,05$  maka artinya faktor kepribadian *openness* tidak terdapat hubungan dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Awadh (2012), mengatakan bahwa kepribadian *openness to experience* berhubungan secara positif dengan kinerja, karena kepribadian ini cenderung pribadi yang kreatif, ingin tahu, terbuka, intelektual dalam hal memiliki untuk keragaman, peka, dan artistik. Selain itu dalam penelitian Klang (2012), bahwa faktor kepribadian *openness to experience* berhubungan secara positif dengan kinerja, karena tipe kepribadian ini mempunyai sifat yang gemar berkhayal, menyukai keindahan, perasaan, tindakan, ide, dan nilai-nilai. Hasil penelitian ini berbeda dengan kedua penelitian yang di atas, berdasarkan tugas kewajiban seorang *cleaner* tidak perlu untuk berkepribadian yang kreatif, karena tugas pokok *cleaner* hanya membersihkan dan merapikan suatu tempat.

[illegible]

Faktor kepribadian *conscientiousness* mempunyai nilai signifikansi 0,387 dan nilai koefisien korelasi -0,177, karena signifikan  $p > 0,05$  maka artinya faktor kepribadian *conscientiousness* tidak terdapat hubungan dengan kinerja karyawan. Didalam penelitian Awadh (2012), faktor kepribadian ini yaitu kepribadian *conscientiousness* berhubungan positif dengan kinerja karena kepribadian ini cenderung rajin, penuh perhatian, waspada, sistematis dan tanggung jawab. Hasil penelitian Awadh (2012)

[illegible]

Faktor kepribadian *extraversion* mempunyai nilai signifikansi 0,923 dan nilai koefisien korelasi 0,020, karena signifikansi  $p > 0,05$  maka artinya faktor kepribadian *extraversion* tidak terdapat hubungan dengan kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan Klang (2012) faktor kepribadian *extraversion* berhubungan secara positif dengan kinerja, karena tipe kepribadian ini merupakan kepribadian mudah bergaul, aktif, *talkative*, *person-oriented*, optimis, menyenangkan, kasih sayang, bersahabat. Hasil penelitian Klang (2012) diatas berbeda dengan hasil pada penelitian ini, karena dalam penelitian ini dimungkinkan berbeda subjek dengan penelitian yang dilakukan oleh Klang (2012). Tugas pokok dari seorang *cleaner* sebenarnya, tidak membutuhkan tipe kepribadian yang aktif. Aktif dalam mengeluarkan pendapat, karena seorang *cleaner* hanya mengerjakan pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik .

[illegible]

variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu; variabel individu, variabel psikologi, dan variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan, ketrampilan, latar belakang, dan demografis. Variabel psikologi terdiri dari kepribadian, persepsi, motivasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel organisasi meliputi kepemimpinan, imbalan, lingkungan, dan budaya organisasi.

Berdasarkan teori diatas terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja, seperti dalam variabel individu yang meliputi kemampuan, ketrampilan, latar belakang dan demografi. Selain itu, didalam variabel psikologi seperti perpepsi, motivasi, dan kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak hanya faktor kepribadian yang dapat berhubungan dengan kinerja.

Di dalam hasil penelitian ini juga dapat dilihat bahwa subjek penelitian adalah sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, untuk penggolongan usia pada subjek penelitian ini sebagian besar berada pada usia produktif bekerja yaitu rentang usia 19-25 tahun.

Kelemahan dalam penelitian ini adalah tidak adanya analisis mengenai hubungan variabel *big five personality* dengan kinerja karyawan secara simultan. Selain itu, data yang diperoleh dari skala kinerja karyawan kurang objektif karena data skala kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya didapat dari teman sejawat saja. Seharusnya untuk skala kinerja karyawan juga dinilai oleh atasan, bawahan, diri sendiri, dan juga *customer* (Dipboye, 1994). Sedangkan, kelemahan dari skala *big five*

