

BAB IV

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. Henrry.

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

pekerjaan yang menggunakan jasa tenaga *outsourcing* adalah *parking area, cleaning service, dan security.*

Subjek dari penelitian kuantitatif ini adalah sesuai dengan fenomena yang diteliti oleh peneliti, yaitu subjek yang bekerja di bagian *cleaning service*. Alasan peneliti memilih karakteristik ini karena bermula dari fenomena yang terdapat pada latar belakang penelitian. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 30 orang *cleaner*. Terdiri dari 20 *cleaner* yang dibawah *management mall*, dan 10 orang *cleaner* berasal dari beberapa outlet di dalam *mall*, akan tetapi mereka masih dalam satu perusahaan penyulur tenaga kerja *outsourcing* yang sama. Perusahaan penyulur tenaga kerja mereka adalah RCS *Outsourcing*. Berikut ini akan dijabarkan karakteristik subjek :

Berikut adalah karakteristik subjek berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan lama mengenal teman:

Tabel 7
Karakteristik subjek berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Percentase
Laki-laki	23	76,7%
Perempuan	7	23,3%
Total	30	100%

Dari tabel 7 dapat diketahui ada 23 subjek laki-laki dan 7 subjek perempuan yang menjadi subjek dari penelitian ini.

Tabel 8
Karakteristik subjek berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Percentase
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 mengenal 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.

B. Deskripsi dan Reliabilitas Data

1. Uji Deskriptif

Sebelum melakukan pengujian hipotesis data penelitian akan dianalisis secara deskriptif untuk semua alat ukur yang digunakan. Maka sebelumnya akan dilakukan uji prasyarat terlebih dahulu, yaitu uji deskriptif dan uji normalitas.

Tabel 11 Uji Deskriptif

Data Deskriptif						
	N	Rentang Skor	Terendah	Tertinggi	Rata-rata	Standar Deviasi
Agreeableness	30	7.00	16.00	23.00	19.0333	1.90251
Openness	30	6.00	17.00	23.00	20.6667	1.37297
Neuroticism	30	8.00	10.00	18.00	14.4000	2.06113
Conscientiousness	30	5.00	15.00	20.00	17.7000	1.82228
Extraversion	30	8.00	16.00	24.00	19.8333	2.01859
Kinerja	30	47.00	92.00	139.00	1.2210E2	11.80692
Valid N (listwise)	30					

Dari tabel 11 dapat dijelaskan bahwa *big five personality* yang terdiri dari 5 variabel. Tipe kepribadian *agreeableness* mempunyai nilai terendah 16,00 dengan nilai tertinggi 23,00 rentang skornya adalah 7,00, rata rata 19,0333 dan dengan standar deviasi 1,90251. Untuk tipe kepribadian *openness* mempunyai nilai terendah 17,00 dengan nilai tertinggi 23,00 rentang skornya 6,00, rata-rata 20,6667 dan dengan standar deviasi 1,37297. Tipe kepribadian *neuroticism* memiliki nilai terendah 10,00 dengan nilai tertinggi 18,00 rentang skornya 8,00, rata-rata 14,4000 dan dengan standar deviasi 2,06113. Tipe kepribadian *conscientiousness* memiliki nilai terendah 15,00 dengan nilai tertinggi 20,00 rentang skornya

5,00, rata-rata 17,7000 dan dengan standar deviasinya adalah 1,82228.

Tipe kepribadian *extraversion* memiliki nilai terendah 16,00 dengan nilai tertinggi 24,00 rentang skornya 8,00, rata-rata 19,8333 dan dengan standar deviasi 2,01859. Variabel kinerja memiliki nilai terendah 92,00 dan dengan nilai tertinggi 139,00 rentang skornya 47,00, rata-rata 1,2210 dan dengan standar deviasi 11,80692.

2. Reliabilitas Data

a. Reliabilitas Kinerja Karyawan

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.

b. Reliabilitas *Big Five Personality*

Nilai reliabilitas dengan menggunakan data uji coba terdahulu diperoleh nilai reliabilitas 0,824. Setelah dilakukan penelitian, peneliti melakukan uji reliabilitas kembali dengan bantuan program SPSS, yang diperoleh sebesar 0.771. Maka dapat disimpulkan nilai reliabilitas ini mengalami penurunan, akan tetapi masih dapat diterima sehingga skala *big five* tersebut reliabel.

C. Hasil

Dari proses penyebaran angket yang diambil dari subjek yang bekerja sebagai *cleaner*. Dilanjutkan dengan melakukan uji prasyarat yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas. Maka tahap selanjutnya

adalah pengujian hipotesis penelitian. Pengujian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang dibantu oleh program SPSS.

Tabel 12
Hasil Koefisien Skala *Big Five Personality* dengan Kinerja Karyawan

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

Dari data tabel 12 diperoleh nilai korelasi variabel *big five personality* yang terdiri dari *agreeableness* dengan nilai signifikansi 0,010 dan nilai koefisien korelasinya adalah 0,494, karena nilai signifikansi $p < 0,05$ maka artinya faktor kepribadian *agreeableness* mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan. Kepribadian *openness* mempunyai nilai signifikansi 0,118 dan nilai koefisien korelasi 0,314, karena signifikansi $p > 0,05$ maka artinya faktor kepribadian *openness* mempunyai tidak terdapat hubungan dengan kinerja karyawan. Faktor kepribadian *neuroticism* mempunyai nilai signifikansi 0,394 dan nilai koefisien korelasi 0,174, karena signifikasi $p > 0,05$ maka artinya faktor kepribadian *neuroticism* tidak terdapat hubungan dengan kinerja karyawan. 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. Faktor kepribadian *extraversion* mempunyai nilai signifikansi 0,923 dan nilai koefisien korelasinya 0,020, karena signifikansi $p>0,05$ maka artinya faktor kepribadian *extraversion* tidak terdapat hubungan dengan kinerja karyawan.

D. Pembahasan

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, opennes to experience, neuroticism, conscientiousness*, dan *extraversion*.

Peneliti mengajukan lima hipotesis, dari kelima faktor kepribadian *big five personality* tersebut, satu faktor kepribadian yang berhubungan dengan kinerja karyawan dan empat faktor yang tidak terdapat hubungan dengan kinerja karyawan. Faktor kepribadian *agreeableness* dengan nilai signifikansi 0,010 dan nilai koefisien korelasi 0,494, karena nilai signifikansi $p<0,05$ maka artinya faktor kepribadian *agreeableness* mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Awadh (2012) kepribadian *agreeableness* berhubungan positif dengan kinerja, karena kepribadian ini cenderung mengorbankan diri, suka membantu orang lain, lemah lembut, fleksibel dan penyayang. Seorang *cleaner* berdasarkan hasil penelitian ini seyogyanya memiliki kepribadian *agreeableness* karena di dalam tipe kepribadian ini terdapat sifat yang suka membantu orang lain. Di dalam pekerjaan, misal terdapat tugas kerja sesama *cleaner* yang belum

terselesaikan maka orang dengan kepribadian ini akan membantu teman kerjanya. Sehingga pekerjaan akan terselesaikan dengan maksimal dan tepat waktu.

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 *opennes 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 *opennes 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 *clenaer* hanya membersihkan dan merapikan suatu tempat.

Faktor kepribadian *neuroticism* mempunyai nilai signifikansi 0,394 dan nilai koefisien korelasi 0,174, karena signifikasi $p>0,05$ maka artinya faktor kepribadian *neuroticism* tidak terdapat hubungan dengan kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Awadh (2012) yang hasilnya adalah kepribadian *neuroticism* berhubungan negatif

dengan kinerja, karena kepribadian ini cenderung pribadi yang mudah kesal, tertekan, murung, tidak ramah, gugup, pemalu, tidak menentu, ragu-ragu, dan takut. Selain itu, penelitian lain juga menyebutkan bahwa faktor kepribadian *neuroticism* juga berhubungan secara negatif dengan kinerja, karena tipe kepribadian *neuroticism* merupakan kepribadian yang pemalu, pemarah, merasa tidak aman, depresi, orang yang rentan, dan cemas. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Awadh (2012) tipe kepribadian *neuroticism* cenderung pribadi yang mudah kesal, tertekan, murung, tidak ramah, gugup, pemalu, tidak menentu, ragu-ragu, dan takut. Mengambil dari salah satu sifat dari tipe kepribadian *neuroticism* yaitu tidak ramah. Di waktu penelitian, subjek penelitian terlihat ramah dalam menanggapi peneliti yang akan melaksanakan penelitian. Selain itu, sifat ramah tidak hanya diperlihatkan kepada peneliti saja akan tetapi subjek terlihat ramah ketika berhadapan dengan pengunjung *mall*. Oleh karena itu, sesuai dengan hasil penelitian bahwa tipe kepribadian ini yaitu *neuroticism* tidak berhubungan dengan kinerja karyawan.

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)

diatas berbeda dengan hasil pada penelitian ini, karena dalam penelitian ini dimungkinkan berbeda subjek dengan penelitian yang dilakukan oleh Awadh (2012). Tugas pokok dari seorang *cleaner* sebenarnya, tidak membutuhkan tipe kepribadian yang sistematis karena seorang *cleaner* dominan hanya menggunakan tenaga fisik .

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 .

Dari pernyataan diatas, bahwa diketahui ada beberapa faktor kepribadian yang berhubungan dan tidak terdapat hubungan. Didalam hasil penelitian ini juga terdapat satu faktor kepribadian yang berhubungan dengan kinerja dan empat faktor yang tidak berhubungan dengan kinerja. Menurut Gibson (1996, dalam Indarti 2014) mengelompokkan variabel-

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 perpsepsi, 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*

personality belum menggunakan angket terbuka. Menurut Arikunto (2006) angket terbuka yaitu angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden dapat memberikan isian sesuai dengan kehendak dan keadaannya. Angket terbuka dipergunakan apabila peneliti belum dapat memperkirakan atau menduga kemungkinan alternatif jawaban yang ada pada responden.

