

PENGARUH *TRAIT* KEPERIBADIAN DAN PERSEPSI IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Miftahuddin Asosiasi
Psikologi Islam
mifella@yahoo.co.id

Abstract

The purpose of this study is to examine the effect of personality trait and perception of organizational climate toward job satisfaction. Sample of this study is 160 employee on one of university in Jakarta. The sample size consisted of 71 (44,4%) females and 89 (55,6%) males. This study used three instrument on Likert, job satisfaction scale, perception of organizational climate scale, and personality trait scale. Analysis method used confirmatory factor analysis (CFA). The results showed that five variables that examined, trait openness to experience, extraversion, agreeableness, conscientiousness, and perception of organization, only one variable that significantly correlate toward job satisfaction.

Keywords: *Job satisfaction, personality trait, perception of organizational climate*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh trait kepribadian dan persepsi iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah 160 orang pegawai salah satu universitas di Jakarta. Jumlah sampel terbagi menjadi 71 orang (44,4%) perempuan dan 89 orang (55,5%) laki-laki. Alat ukur yang digunakan adalah skala kepuasan kerja, skala persepsi iklim organisasi, dan skala trait kepribadian dalam bentuk Likert. Metode analisis data menggunakan analisis faktor konfirmatorik (CFA) dengan bantuan software Lisrel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari lima variabel yang di uji, yaitu trait openness to experience, extraversion, agreeableness, conscientiousness dan persepsi keadilan organisasi, hanya satu variabel yang secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Kepuasan kerja, trait kepribadian, persepsi iklim organisasi*

Diterima: 14 April 2013

Direvisi: 5 Mei 2013

Disetujui: 13 Mei 2015

PENDAHULUAN

Salah satu aspek penting yang menjadi perhatian dalam kaitannya dengan prestasi kerja karyawan adalah masalah kepuasan kerja. Sejak pertengahan 1950an, kepuasan kerja merupakan topik yang amat populer di kalangan ahli psikologi industri dan manajemen. Dalam tahun 1972 saja, diperkirakan ada 3350 artikel ataupun disertasi mengenai masalah ini (Nord, 1977 dalam Umar, 2010). Robinson dan Connors (1960 dalam Umar, 2010) mencatat bahwa di tahun 1959 dilaporkan 26 penelitian tentang kepuasan kerja dalam hubungannya dengan tidak kurang dari 74 macam variabel.

Banyaknya studi tentang kepuasan kerja menunjukkan bahwa topik ini merupakan bahasan yang menarik dan akan selalu menjadi perbincangan yang hangat di kalangan para ahli baik psikologi maupun manajemen. Studi-studi tersebut juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukanlah aspek psikologis sederhana yang dapat disebabkan oleh faktor tunggal. Penelitian-penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa prediktor terjadinya kepuasan kerja disebabkan oleh belasan, puluhan bahkan ratusan variabel.

Penelitian tentang kepuasan kerja juga menjadi penting, karena berkaitan langsung terhadap kinerja karyawan (McCue & Gianaksis, 1997; Judge, Thoresen, Bono & Patton dalam Skibba, 2002), mengurangi tingkat absensi (Levinson, 1997 & Moser, 1997). Sedangkan rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan *turn over* karyawan (Alexander, Litchtenstein & Hellmann, 1997; Jamal, 1997).

Ada tiga model penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan kepuasan kerja. Pertama, penelitian dilakukan untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya. Dengan model penelitian ini, orang lalu dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar pegawai bisa lebih bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja. Yang kedua adalah penelitian dilakukan untuk melihat bagaimana efek dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku orang, terutama tingkah laku kerja seperti produktivitas, absentisme, kecelakaan, *-turnover*ll, dan sebagainya. Dengan model penelitian ini, orang dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam memotivasi karyawan serta mencegah kelakuan-kelakuan yang dapat merugikan. Model ketiga

adalah penelitian-penelitian tentang kepuasan kerja dalam rangka mendapatkan rumusan atau definisi yang lebih tepat

dan komprehensif mengenai kepuasan kerja itu sendiri (Umar, 2010). Penelitian ini diarahkan pada usaha untuk mengetahui variabel-variabel yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja.

Allport (dalam Mayer & Sutton, 1996) menggambarkan kepribadian sebagai kesatuan yang koheren dan berkelanjutan, tetapi sekaligus juga sebagai struktur dinamis yang mungkin saja berkembang karena perubahan dalam kehidupan. Banyak para ahli yang meneliti mengenai kepuasan kerja dari beragam macam aspek. Terkait dengan kepribadian, Skibba (2002) meneliti aspek-aspek *personality* seperti 16 PF yang dikaitkan dengan kepuasan kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *personality* berkorelasi positif dengan kepuasan kerja individu. Penelitian lain mengungkapkan bahwa *trait* kepribadian berkorelasi dengan kepuasan kerja (misalnya Connolly & Viswesvaran, 2000; Hart, 1999; Judge, Higgins, Thoresen, & Barrick, 1999). Furnham dkk, (2002) menyimpulkan bahwa *trait* kepribadian tidak konsisten pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

Selain *trait* kepribadian, faktor lain yang akan diteliti adalah persepsi iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan persepsi setiap karyawan terhadap berbagai aspek yang terdapat di lingkungan organisasinya yang mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Davis (1996) mengungkapkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi, produktivitas dan kepuasan kerja. Iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Karyawan akan mengharapkan imbalan, kepuasan atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi. Penelitian Jyoti (2013) menyimpulkan bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini akan melihat lebih lanjut *big five personality* dengan kepuasan kerja. Ada lima dimensi dalam *big five personality* yang akan dilihat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Kelima dimensi itu adalah *neuroticism (emotional instability)*, *openness to experience*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *conscientiousness* (Costa & McCrae, 1992). Selain itu, persepsi iklim organisasi juga akan dilihat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

Atas dasar uraian di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *trait* kepribadian *big five* dan persepsi iklim organisasi terhadap kepuasan kerja?

2. Berapa besar sumbangan masing-masing variabel *trait* kepribadian *big five* dan persepsi iklim organisasi terhadap kepuasan kerja?
3. Variabel manakah di antara variabel *trait* kepribadian *big five* dan persepsi iklim organisasi yang paling mempengaruhi kepuasan kerja?

Trait Kepribadian, Persepsi Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki individu terhadap berbagai aspek pekerjaan dan suasana kerja dimana ia berada yang dapat mempengaruhi perilakunya dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Ada lima dimensi dari kepuasan kerja yaitu: kerja yang secara mental menantang, upah yang adil dan kesempatan promosi, rekan kerja yang mendukung, kondisi kerja yang mendukung, dan kesesuaian antara pribadi-pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat bersumber dari dalam individu maupun dari luar individu. Robbins (2003) menyebutkan ada lima faktor yang menentukan kepuasan kerja seseorang. Kelima faktor tersebut adalah kerja yang secara mental menantang, upah yang adil dan kesempatan promosi, rekan kerja yang mendukung, kondisi kerja yang mendukung, kesesuaian antara pribadi-pekerjaan. Penelitian ini akan melihat *trait* kepribadian dan persepsi iklim organisasi yang diprediksi mempengaruhi kepuasan kerja.

Kepribadian merupakan kesatuan yang koheren dan berkelanjutan, tetapi sekaligus juga sebagai struktur dinamis yang mungkin saja berkembang karena perubahan dalam kehidupan. Dalam pendekatan *trait* kepribadian, salah satu konsep yang sering dibahas adalah kepribadian lima besar (Costa & McCrae, 1992) yang terdiri dari *trait neuroticism (emotional instability)*, *openness to experience*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *conscientiousness*. Individu yang memiliki *neuroticisme* yang tinggi cenderung akan mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Namun sebaliknya, individu dengan *trait openness to experience*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *conscientiousness* yang tinggi akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

Persepsi tentang iklim organisasi juga mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan. Iklim organisasi merupakan persepsi setiap karyawan terhadap berbagai aspek yang terdapat di lingkungan organisasinya yang mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Individu yang

mempersiapkan keadilan organisasi secara positif dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang ingin dibuktikan dalam penelitian ini adalah:

–ada pengaruh *trait* kepribadian dan persepsi iklim organisasi terhadap kepuasan kerja ||

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pelaksana administrasi pada salah satu universitas di Jakarta. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *nonprobability sampling*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 160 orang.

Variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja sebagai DV (*dependent variable*), sedangkan *trait* kepribadian yang terdiri dari *trait neuroticism (emotional instability)*, *openness to experience*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *conscientiousness* dan persepsi iklim organisasi sebagai IV (*independent variable*).

Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki individu terhadap berbagai aspek pekerjaan dan suasana kerja dimana ia berada yang dapat mempengaruhi perilakunya dalam bekerja. Kepuasan kerja dalam penelitian ini mencakup pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, dan gaji/upah.

Trait kepribadian adalah dimensi dari kepribadian yang merupakan kecenderungan emosional, kognitif, dan tingkah laku karyawan terhadap berbagai situasi lingkungan. Domain dari setiap kepribadian yang diteliti mencakup lima dimensi yaitu: *emotional instability*, *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness*, dan *conscientiousness*.

Persepsi iklim organisasi merupakan persepsi setiap karyawan terhadap berbagai aspek yang terdapat di lingkungan organisasinya yang mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Iklim organisasi yang dipersepsikan ini mencakup sepuluh dimensi iklim organisasi yaitu dimensi struktur tugas, hubungan imbalan-hukum, sentralisasi keputusan, tekanan pada prestasi, tekanan pada latihan dan pengembangan, keamanan vs resiko, keterbukaan vs tertutupan, status dan semangat, pengakuan dan umpan balik serta kompetensi dan keluwesan organisasi.

Instrumen pengumpulan data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah berbentuk kuesioner skala Likert dengan rentangan antara sangat tidak setuju (skala 1) hingga sangat setuju (skala 6). Alat ukur kepuasan kerja terdiri dari 25 item. Alat ukur ini mengacu kepada dimensi-dimensi yang dikembangkan oleh Robbins (2003) terdiri dari 5 dimensi yaitu Pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, dan gaji/upah.

Alat ukur persepsi iklim organisasi terdiri dari 37 item. Alat ukur ini mengacu kepada dimensi-dimensi yang dikembangkan oleh Steers dan Bigley (1996) terdiri dari 10 dimensi yaitu struktur tugas, hubungan imbalan-hukum, sentralisasi keputusan, tekanan pada prestasi, tekanan pada pelatihan dan pengembangan, keamanan versus resiko, keterbukaan versus tertutupan, status dan semangat, pengakuan dan umpan balik, kompetensi dan keluwesan organisasi.

Alat ukur *trait* kepribadian mengacu cara pengukuran yang dikembangkan oleh Costa dan McCrae (1992) yang mengukur lima *trait* dalam kepribadian lima besar, yaitu *neuroticism (emotional instability)* (9 pernyataan), *openness to experience* (5 pernyataan), *extraversion* (8 pernyataan), *agreeableness* (6 pernyataan), dan *conscientiousness* (9 pernyataan).

Prosedur Pengumpulan Data

Sebelum penelitian, dilakukan *try out* alat ukur untuk mengetahui valid atau tidaknya alat ukur. Item-item yang tidak valid yang dikoreksi atau dibuang oleh peneliti. Hasil uji coba kemudian dianalisis untuk melihat validitas konten dan pola respon terhadap masing-masing instrumen. Lalu dilihat juga sejauh mana kuesioner ini dapat dipahami. Dari hasil uji coba tersebut, diketahui ada beberapa item yang kurang dipahami dan memiliki pola respon yang tidak merata, item seperti ini direvisi oleh peneliti dan beberapa tidak digunakan. Setelah direvisi, peneliti kemudian menyebarkan kuesioner yang sudah direvisi tersebut kepada responden.

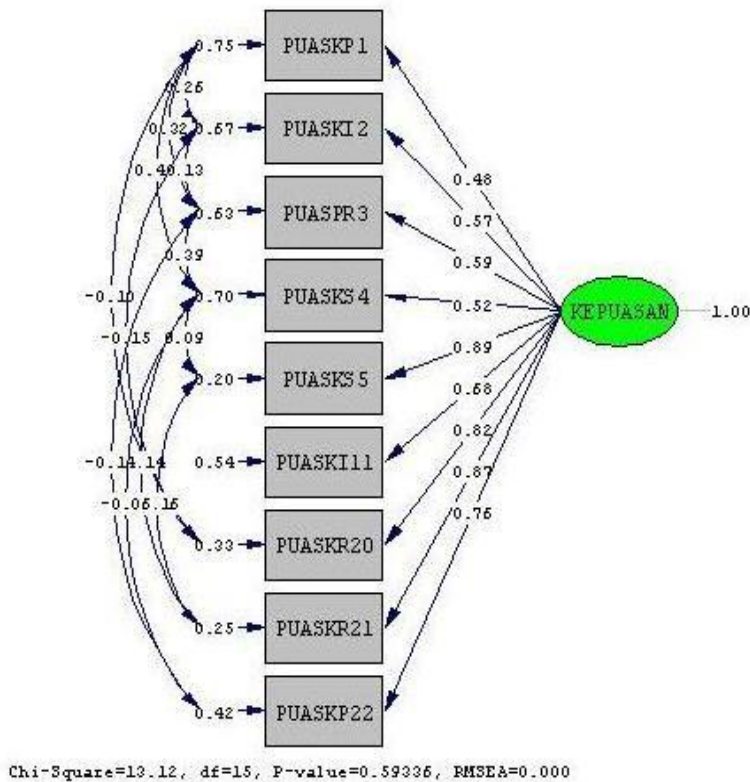
Kuesioner yang berhasil dikumpulkan dan layak diolah sebanyak 160 kuesioner dari 250 kuesioner yang disebarkan kepada responden. Dalam pelaksanaannya beberapa pegawai sedang tidak berada di tempat dengan berbagai alasan seperti tidak hadir, sedang tugas luar, dan sebagainya, sehingga dari batas waktu yang diberikan banyak yang tidak mengembalikan. Ada juga kuesioner yang tidak diisi dengan lengkap sehingga tidak bisa diolah lebih lanjut.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur dan Analisa Data

Dalam pengujian validitas, digunakan CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) dengan menggunakan bantuan *software* LISREL 8.8 (Joreskog dan Sorbom, 2006).

HASIL

Berikuti ini contoh gambar yang menunjukkan hasil CFA untuk variabel kepuasan kerja. Sedangkan variabel lain ditampilkan dalam bentuk tabel ringkasan hasil pengujian dengan CFA.



Gambar 1
Hasil CFA Variabel Kepuasan Kerja

Pada gambar di atas, analisis CFA untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil yang signifikan, baik secara keseluruhan model ataupun secara individual, di mana seluruh indikator memiliki nilai t-hitung di atas

1,96. Untuk kecocokan model secara umum dapat dilihat dari nilai *p-value* yang diperoleh yakni sebesar 0,59336 (*p-value*>0,05) dengan masing-masing indikator memberikan kontribusi pada variabel tersebut.

Tabel 1
Hasil CFA untuk seluruh variabel

No	Variabel	Jumlah Item valid	Chi-Square	Df	P-Value	RMSEA
1	Kepuasan kerja	9	13.12	15	0.59336	0.000
2	<i>Openness to Experience</i>	4	1.80	2	0.40686	0.000
3	<i>Extraversion</i>	6	3.18	5	0.67180	0.000
4	<i>Agreeableness</i>	6	3.87	5	0.56789	0.000
5	<i>Conscientiousness</i>	8	9.77	10	0.46100	0.000
6	Persepsi Iklim Organisasi	13	34.95	35	0.47071	0.000

Dari tabel di atas maka, analisis CFA untuk semua variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang signifikan, baik secara keseluruhan model ataupun secara individual, di mana seluruh indikator memiliki nilai t-hitung di atas 1,96. Untuk kecocokan model secara umum dapat dilihat dari nilai *p-value* yang diperoleh lebih besar dari 0,05 (*p-value* > 0,05) dengan masing-masing indikator memberikan kontribusi pada variabel tersebut. Dimensi *trait neuroticisme* tidak diikutsertakan dalam penelitian ini, karena setelah diuji CFA tidak fit dengan data.

Untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh persepsi iklim organisasi dan *trait* kepribadian terhadap kepuasan kerja secara empiris, maka peneliti mengolah data yang didapat dengan menggunakan teknik statistik *Multiple Regression Analysis* (analisis regresi berganda) dengan bantuan software SPSS versi 17.

HASIL

Karena sampel penelitian tidak diperoleh melalui *probability sampling*, peneliti melakukan perbandingan antara sampel yang didapat dengan populasi yang ada. Hal ini dilakukan untuk melihat, apakah sampel yang digunakan oleh peneliti cukup mewakili, jika dilihat dari distribusi sampel yang mencakup laki-laki dan perempuan. Berdasarkan data dari buku Pedoman Akademik tahun 2009-2010 (Biro AAK, 2009), jumlah pegawai

pelaksana administrasi berjumlah 351 orang yang terdiri dari 141 (40,2%) pegawai perempuan dan 210 (59,8%) pegawai laki-laki. Dari data tersebut

terlihat bahwa populasi penelitian ini lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki daripada perempuan. Distribusi populasi tersebut kemudian dibandingkan dengan distribusi sampel yang diperoleh yang ada di bawah ini:

Tabel 2
Distribusi Sampel Penelitian

Jenis kelamin	N	Persentase
Perempuan	71	44,4%
Laki-laki	89	55,6%
Total	160	100%

Responden dalam penelitian ini sebanyak 160 orang, yang terdiri dari perempuan sebanyak 71 orang (44,4%) dan laki-laki 89 orang (55,6%). Jika dibandingkan dengan distribusi populasi yang ada sebelumnya, maka dapat dikatakan sampel yang digunakan cukup mewakili populasi. Hal ini dapat dilihat dari tidak ada perbedaan yang menonjol antara distribusi populasi & distribusi sampel.

Tabel berikut hasil perhitungan statistik untuk pengaruh *trait openness to experience, extraversion, agreeableness, conscientiousness* dan persepsi keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja:

Tabel 3
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.338 ^a	.114	.085	6.04811

a. Predictors: (Constant), iklim, agreeable, openness, extra, conscien

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji statistik untuk mengetahui pengaruh *trait openness to experience, extraversion, agreeableness, conscientiousness* dan persepsi keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai R square (R^2) sebesar 0,114. Hal ini berarti 11,4 % bervariasinya kepuasan kerja ditentukan oleh bervariasinya *trait openness to experience, extraversion, agreeableness, conscientiousness* dan persepsi keadilan organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 88,6 % dijelaskan oleh aspek-aspek lain yang tidak diteliti.

Tabel 4
ANOVA^b

Model	Sum of					
	Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	720.998	5	144.200	3.942	.002 ^a
	Residual	5596.675	153	36.580		
	Total	6317.673	158			

a. Predictors: (Constant), iklim, agreeable, openness, extra, conscien

b. Dependent Variable: kepuasan

Tabel di atas menunjukkan bahwa proporsi varian dalam penelitian ini signifikan pada taraf 5%, dengan demikian dapat dikatakan bahwa besarnya proporsi varian dari DV (kepuasan kerja) yang dipengaruhi secara bersama-sama oleh semua IV (*trait openness to experience, extraversion, agreeableness, conscientiousness* dan persepsi keadilan organisasi) adalah signifikan secara statistik.

Untuk mengetahui koefisien regresi setiap independent variable yang signifikan, berikut ini tabel koefisien regresi pengaruh setiap IV terhadap kepuasan kerja.

Tabel 5
Koefisien Regresi (Coefficients^a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		b	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	22.504	4.840		4.650	.000
	extra	.106	.148	.070	.717	.474
	openess	-.076	.214	-.037	-.353	.725
	agreeable	.017	.091	.015	.185	.854
	conscien	.035	.128	.029	.276	.783
	iklim	.226	.058	.311	3.867	.000

a. Dependent Variable: kepuasan

Dari tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi, sebagai berikut:

$$\text{Kepuasan Kerja}' = 22,504 + 0,106 \text{ trait extraversion} + (-0,076) \text{ trait openness to experience} + 0,017 \text{ trait agreeableness} +$$

0,035) trait conscientiousness + 0,226 persepsi iklim organisasi

Seperti terlihat pada tabel di atas, dari lima koefisien regresi yang dihasilkan hanya satu variabel yang secara statistik signifikan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja (nilai $t < 1,96$ dan $p > 0,05$). Sedangkan empat IV lainnya tidak signifikan secara statistik. Penjelasan dari nilai koefisien regresi yang diperoleh pada masing-masing IV adalah sebagai berikut:

1. Variabel *trait extraversion*. Diperoleh koefisien regresi sebesar 0,106 yang berarti bahwa variabel *trait extraversion* secara positif memengaruhi kepuasan kerja tetapi tidak signifikan. Artinya semakin tinggi *trait extraversion* karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya meskipun secara statistik tidak signifikan.
2. Variabel *trait openness to experience*. Diperoleh koefisien regresi sebesar -0,076 yang berarti bahwa variabel *trait openness to experience* secara negatif memengaruhi kepuasan kerja tetapi tidak signifikan. Artinya semakin tinggi *trait openness to experience* karyawan maka semakin rendah kepuasan kerjanya, namun secara statistik tidak signifikan.
3. Variabel *trait agreeableness*. Diperoleh koefisien regresi sebesar 0,017 yang berarti bahwa variabel *trait agreeableness* secara positif memengaruhi kepuasan kerja tetapi tidak signifikan. Artinya semakin tinggi *trait agreeableness* karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya meskipun secara statistik tidak signifikan.
4. Variabel *trait conscientiousness*. Diperoleh koefisien regresi sebesar 0,035 yang berarti bahwa variabel *trait conscientiousness* secara positif memengaruhi kepuasan kerja tetapi tidak signifikan. Artinya semakin tinggi *trait conscientiousness* karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya meskipun secara statistik tidak signifikan.
5. Variabel persepsi keadilan organisasi. Diperoleh koefisien regresi sebesar 0,226 yang berarti bahwa variabel persepsi keadilan organisasi secara positif memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Artinya semakin tinggi persepsi keadilan organisasi karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya dan secara statistik signifikan.

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh *trait openness to experience*, *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness* dan persepsi keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, dari lima variabel

yang diuji hanya satu saja variabel yang dinyatakan signifikan memengaruhi kepuasan kerja yaitu persepsi keadilan organisasi. Sedangkan

empat variabel lainnya yaitu *trait openness to experience*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *conscientiousness* tidak tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh *trait openness to experience*, *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness* dan persepsi keadilan organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Dilihat dari koefisien regresi dari masing-masing independent variable maka diketahui bahwa hanya variabel persepsi keadilan organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

Persepsi keadilan organisasi merupakan persepsi setiap karyawan terhadap berbagai aspek yang terdapat di lingkungan organisasinya yang mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Individu yang mempersepsikan keadilan organisasi secara positif dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya. Campbell (1985 dalam Steers, 1994) mengembangkan 10 dimensi iklim organisasi meliputi struktur tugas, hubungan imbalan-hukum, sentralisasi keputusan, tekanan pada prestasi, tekanan pada pelatihan dan pengembangan, keamanan vs resiko, keterbukaan vs tertutupan, status dan semangat, pengakuan dan umpan balik, dan kompetensi dan keluwesan organisasi. Individu yang mempersepsikan positif terhadap dimensi-dimensi tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kristof-Brown (2005) dalam penelitian meta analisisnya juga menyebutkan bahwa persepsi keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Demikian juga dengan penelitian Jyoti (2013) yang menyimpulkan bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil yang agak berbeda pada penelitian ini berhubungan dengan *trait* kepribadian yang diteliti. Penelitian ini melihat pengaruh *trait openness to experience*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *conscientiousness* terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *trait* tersebut tidak signifikan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memperkuat dugaan bahwa *trait* kepribadian bukan lagi menjadi penentu kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja pada karyawan ditentukan hal lain misalnya faktor organisasi. Penelitian terdahulu juga menyebutkan bahwa *trait* kepribadian tidak konsisten pengaruhnya terhadap kepuasan kerja (Furnhan, 2002)

DAFTAR PUSTAKA

- Bateman, T.S. & Organ, D.W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee –citizenship. *Academy of Management Journal*, 26, 587-595.
- Connolly, J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: a meta analysis. *Personality and Individual Differences*, 29, 265-281.
- Furnham, Adrian, K.V. Petrides, Chris J. Jackson, and Tim Cotter. (2002). Do personality factors predict job satisfaction? *Personality and Individual Differences*, 33. 1325-1342.
- Hart, P.M. (1999). Predicting employee life satisfaction: a coherent model of personality, work, and non-work experiences, and domain satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 84, 564-584.
- Judge, T., Higgins, C., Thoresen, C., & Barrick, M. (1999). The *big five* personality traits, general mental career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 621-652.
- Jyoti, Jeevan. (2013). Impact of organizational climate on job satisfaction, job commitment and intention to leave: an empirical model. *Journal of Business Theory and Practice*, Vol. 1, No. 1.
- Steers, R.M., Porter, L.W. & Bigley, G.A. (1996). *Motivation and leadership at work*. New York: McGraw-Hill
- Robbins, Stephen P. (2003). *Organizational behavior*. England: Prentice Hall.
- Jamal, M. (1997). Job stress, satisfaction and mental health: An empirical examination of self employed and non-self employed Canadians. *Journal of Small Bussiness Management* 3 (4), 48-57.
- Umar, Jahja (2010). *Personnality needs sebagai moderator atas korelasi antara kepuasan kerja dan prestasi kerja*. Yogyakarta. Fakultas Psikologi U

