



BAB II

KAJIAN PUSTAKA



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

A. Landasan Teoritis

1. Kepribadian

a. Definisi Kepribadian

Menurut Robbins & Judge (2017) kepribadian atau *personality* adalah kata yang berasal dari Latin yakni “pesona”. Kata yang merujuk pada kedok atau topeng, dimana topeng tersebut dipergunakan oleh pemain drama di Zaman Romawi sebagai hal yang menggambarkan sebuah perilaku, kepribadian, atau watak seseorang. “Pesona” memiliki arti tersendiri bagi bangsa Romawi yaitu mengenai bagaimana individu yang diperlihatkan di hadapan individu lain.

Definisi kepribadian yang paling sering digunakan dirumuskan oleh Gordon Allport sekitar 70 tahun yang lalu, ialah kepribadian merupakan jumlah total dari cara-cara seorang individu beraksi atas dan berinteraksi dengan orang lain menurut Robbins & Judge (2017).

Rondo dkk (2018) menyatakan bahwa kepribadian adalah sejumlah cara bagi individu untuk bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian menjadi faktor penting yang pasti dimiliki, sebab hal tersebut dapat menentukan cara berfikir, berperilaku, dan perasaan dari individu disetiap situasi yang dihadapi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



b. Tipe-tipe Kepribadian

Menurut Yusuf & Maliki (2021) ada beberapa tipe-tipe dalam kepribadian menurut para ahli :

© Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1) Teori Carl Gustav Jung

Dalam teori ini, kepribadian didasarkan pada reaksi seseorang dari pengalamannya dalam bertingkah laku. Adapun pengelompokan sikap individu dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Kecenderungan intraversi (intravert) ialah kecenderungan menutup diri dan menenggelamkan dirinya pada dunianya sendiri.
- b. Kecenderungan extroversi (extravert) ialah kecenderungan untuk lebih terbuka terhadap lingkungan maupun peristiwa disekitarnya.

2) Teori Galenes

Teori ini mengelompokkan kepribadian individu berdasarkan tempramennya, yakni :

a. Tipe Kholerik

Muncul oleh adanya stimulus dari chole (empedu kuning). Ciri khas dari tipe ini ialah keras kepala, mudah marah, bersemangat tinggi, berdaya juang besar dan optimis.

b. Tipe Melankolik

Muncul oleh adanya melanchole (empedu hitam). Ciri khas dari tipe ini ialah berdaya juang kecil, mudah kecewa, pesimis dan pemurung (muram).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



c. Tipe Plekmatiss

Muncul oleh adanya stimulus dari phlegma (cairan lender). Tipe ini dipengaruhi oleh kepribadian yang tenang, tidak mudah dipengaruhi, setia, dan lamban.

d. Tipe Sanguinis

Muncul oleh adanya stimulus dari sanguis (darah). Ciri khas dari tipe ini ialah mudah berganti haluan, ramah, cepat bertindak, namun juga cepat berhenti.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

c. Faktor – faktor Penentu Kepribadian

Menurut Yusuf & Maliki (2021) kepribadian seseorang didorong oleh faktor keturunan maupun lingkungan, yang dilunakkan oleh kondisi situasi:

1) Keturunan

Faktor ini terjadi sejak pembuahan terjadi. Dimana sifat dari kedua orangtuanya menurun kepada anaknya seperti fisiologis, susunan hayati hingga psikologis yang mana mempengaruhi bentuk fisik, kelamin, daya tarik wajah, tingkat energi, temperamen komposisi otot dan refleks, dan ritme hayati. Pendekatan keturunan beragumen bahwa bentuk kepribadian tercipta melalui struktur dari gen individu tersebut, yakni teletak pada kromosomnya.

2) Lingkungan

Pada lingkungan, individu mengalami pengkondisian diri akan norma yang tercipta dalam keluarga, teman sebaya, kelompok sosial serta pengalaman yang didapatinya, dimana ini memebrikan peranan penting

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dalam pembentukan karakter pada individu. Sehingga lingkungan merupakan faktor penting pembentuk kepribadian individu.



Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

3) Situasi

Faktor ketiga, situasi, menjadi faktor penting dalam kepribadian karena pada suatu situasi dan kondisi tertentu, akan mendorong munculnya kepribadian yang diinginkan, walaupun kepribadian dikatakan sebagai sesuatu yang konsisten dan mantap. Sehingga dapat memunculkan beberapa aspek yang berlawanan dengan kepribadian individu dalam bersikap atau bertindak. Maka dari itu pola kepribadian seseorang akan lebih tampak saat dalam keterpencilan (isolasi).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

d. Sifat Kepribadian Lainnya yang Relevan dengan Perilaku Organisasi

Robbins dan Judge (2017: 90-91) menyatakan bahwa terdapat relevansi sifat kepribadian saat berperilaku organisasi yang lebih spesifik, yang termasuk prediktor kuat dalam perilaku organisasi ialah :

(1) Evaluasi Inti Diri

Individu dengan evaluasi inti diri (core self evaluation) positif akan memposisikan dirinya untuk mampu, efektif dan memiliki kendali atas lingkungannya. Seseorang yang memiliki evaluasi inti diri negative akan cenderung merasa lemah, dan tidak berdaya terhadap lingkungannya.

Seseorang yang memiliki kemampuan dalam evaluasi diri yang positif akan mempunyai kinerja lebih baik dibanding dengan yang lainnya, karena mereka memiliki sasaran dengan lebih ambisius, berkomitmen, dan kuat bertahan lebih lama dalam proses pencapaiannya.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Orang yang memiliki kemampuan dalam evaluasi diri yang tinggi akan berkinerja lebih baik, pelayanan yang optimal kepada pelanggan, memiliki mitra, karier yang gemilang dan menanjak lebih cepat sepanjang waktu.

(2) Pengawasan diri

Seorang karyawan yang selalu berada dalam masalah akan dianggap dibawah dari rata-rata penilaian kinerja, meskipun ia pekerja keras, kompeten, dan produktif. Seorang karyawan yang tidak mampu beradaptasi pada situasi dan kondisi serba fluktuatif.

Pengawasan diri ialah kemampuan seorang individu dalam beradaptasi disetiap situasi yang dihadapinya, pengawasan diri yang baik akan menunjukkan bagaimana seorang karyawan untuk beradaptasi untuk menyesuaikan perilakunya. Sementara pengawasan diri yang kurang baik, akan menghasilkan hal yang sebaliknya. Dapat dibuktikan apabila seorang invidu memiliki pengawasan diri yang tinggi akan mengamati lingkunganya dan segera beradaptasi dibandingkan dengan individu dengan pengawasan yang rendah. Selain itu, mereka akan mendapatkan kinerja yang lebih baik saat menjadi seorang pemimpin.

(3) Kepribadian Proaktif

Kepribadian proaktif merupakan seseorang yang aktif dan memiliki inisiatif untuk selalu memperbaiki kondisi dan berinovasi diberbagai situasi. Individu dengan kepribadian ini mampu melihat peluang, menunjukkan inisiatif tindakan, dan akan berusaha hingga mendapat hasil yang terjadi jika disandingkan dengan yang lain yang bereaksi pasif. Individu eproaktif memiliki level kinerja dan kesuksesan yang baik karena

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



individu proaktif ini memiliki banyak perilaku yang diinginkan oleh organisasi.



Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

e. Indikator Kepribadian

Menurut Robbins (2014) dalam Adam (2019). Ada lima indikator dari kepribadian :

- (1) Ekstroversi, menggambarkan individu riang, supel, dan percaya diri.
- (2) Kemampuan bersepakat, menggambarkan individu yang mampu dipercaya, kooperatif, dan baik.
- (3) Kemampuan mendengarkan suara hati, penggambaran seseorang dengan penuh tanggung jawab, stabil, tertata, dapat diandalkan.
- (4) Stabilitas emosi, individu yang percaya diri, tenang, dan tentram.
- (5) Kepribadian yang mencirikan seseorang berdasarkan imajinasi, sensitivitas dan keingintahuan.

2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Salah satu faktor penting pada sebuah perusahaan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja didefinisikan dengan kehidupan fisik, psikologi, dan sosial dalam suatu perusahaan dimana akan memberikan dorongan bagi pekerja dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menghasilkan energi positif untuk para pekerja. Apabila hal ini dapat berjalan baik dengan memberikan hasil yang positif sehingga perusahaan berjalan sejalan dengan arah tujuan dan target usahanya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Menurut Ahyari (2015: 124) dalam Widyaningrum (2019) menjelaskan

C jika lingkungan kerja ialah ruang lingkup yang mana pekerja melakukan pekerjaan yang di dalamnya terdapat unsur kondisi pada pekerjaan. Menurut Nitisemito (2015: 109) dalam Widyaningrum (2019) mengemukakan, lingkungan kerja adalah dimensi ruang disekitaran pekerja yang memberikan pengaruh saat menjalani tugasnya. Misalnya seperti kebersihan, tempat, dan lain sebagainya. Setiap perusahaan harus mengkondisikan lingkungan kerja dengan sebaik mungkin, karena dapat mempengaruhi pengerjaan kewajibannya.

Menurut Anam (2018:46) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga mampu mempengaruhi seseorang untuk mendapat rasa nyaman, dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diterimanya.

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik simpulkan bahwasanya lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting disekitar para pekerja yang akan memberikan pengaruh terhadap kinerja para pekerja dalam memperoleh hasil yang maksimal. Di dalam lingkungan kerja, memiliki beberapa fasilitas kerja yang menjadi pendukung para pekerja dalam melaksanakan dan menuntaskan kewajibannya demi peningkatan kinerja perusahaan.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Widyaningrum (2019) menyatakan bahwa, lingkungan kerja dibagi atas dua:

(1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh situasi dan kondisi secara fisik yang ada pada ruang lingkup tempat kerja dimana mampu memberikan pengaruh kepada para pekerja. Secara fisik, terdapat dua kategori lingkungan kerja:

- a. Lingkungan yang memungkinkan kontak langsung dengan para pekerja, seperti meja, kursi, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara dimana merupakan ruang lingkup pekerja yang berpengaruh pada kondisi pekerja, seperti temperature, sirkulasi udara, kelembaban, pencahayaan, kebisingan, aroma ruangan, dekorasi dan sebagainya.

(2) Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan setiap situasi dan kondisi yang memiliki kaitan pada hubungan interpersonal, pekerjaan, mitra kerja, atasan atau bawahan. Lingkungan kerja ini penting diperhatikan karena dapat memberi pengaruh pada perubahan psikologi pekerja.

Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Widyaningrum (2019) berpendapat, faktor yang berpengaruh pada lingkungan kerja ialah :

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (1) Faktor personal/individu : komitmen, keterampilan, pengetahuan, kepercayaan diri, motivasi, serta kemampuan setiap individu.
- (2) Faktor kepemimpinan : bagaimana kualitas dalam memberikan semangat, motivasi, dorongan, arahan, dan dukungan dari atasan.
- (3) Faktor tim : sikap dalam memberikan semangat, dukungan, kepercayaan, kekompakan kepada rekan dalam satu tim.
- (4) Faktor sistem : berupa fasilitas kerja, sistem dan proses kerja serta budaya kinerja di dalam perusahaan yang disediakan dan diberikan oleh perusahaan.
- (5) Faktor konseptual (situasional) : berupa perubahan dan tekanan secara internal maupun eksternal dari lingkungan.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Zainal dkk (2019) yang menjadi indikator lingkungan kerja ialah :

- (1) Penerangan
Cahaya atau penerangan memberi manfaat bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancara kerja. Maka, cahaya atau penerangan penting diperhatikan guna kelancaraan aktivitas pekerjaan.
- (2) Suhu udara
Setiap individu memiliki perbedaan suhu tubuh. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna.
- (3) Suara bising

Beberapa ahli terkemuka mengatakan, suara bising merupakan bentuk polusi dimana suara tersebut tidak dapat diterima sebagai rasa nyaman oleh telinga. Ketidaknyamanan ini berimbas pada gangguan dalam bekerja, melukai pendengaran, serta menimbulkan kesulitan dalam komunikasi sehingga sering terjadi kesalahan informasi.

(4) Penggunaan warna

Penataan warna ruang kerja merupakan hal yang harus direncanakan seoptimal mungkin. Pada kenyataannya penggunaan warna berkaitan erat dengan strategi dekorasi ruangan. Terdapat efek psikologis bagi pekerja yang dihasilkan pada warna ruang kerja, karena mampu memberikan motivasi karyawan saat bekerja.

(5) Ruang gerak

Ruang gerak yang diperlukan yaitu jarak antar satu karyawan dengan karyawan lainnya, selain ruang gerak yang diperlukan para karyawan, alat bantu kerja dan tata ruangan kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan guna kelancaraan dalam bekerja.

(6) Keamanan kerja

Rasa aman karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat memberikan perasaan terlindungi ketika sedang bekerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk fokus bekerja.

(7) Hubungan karyawan

Hubungan karyawan baik dengan atasan, sesama atau bawahan dalam tempat kerja adalah hal yang mutlak. Hubungan kerja antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi akan

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



mengoptimalkan pekerjaan guna meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan hubungan antara karyawan dan atasan terjadi pada saat atasan membagikan kewajiban pada setiap karyawannya. Hubungan tersebut hendaknya harmonis dan saling beretika demi terciptanya kenyamanan dan hirarki dalam pekerjaan. Kondisi tersebut juga menguntungkan bagi peningkatan kinerja kedua pihak.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

3 Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja memiliki arti hasil kerja sesungguhnya dari seorang pegawai. Kinerja biasa disebut *actual performance* atau *job performance*. Kinerja merupakan hasil seorang karyawan yang telah berhasil menyelesaikan, bertanggung jawab, serta berhasil mencapai tujuan secara kualitas dan kuantitas yang telah disepakati.

Sedarmayanti (2011) dalam Silaen dkk (2021) mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian karyawan dalam bekerja yang ditunjukkan melalui bukti nyata secara menyeluruh. Menurut Mangkunegara dalam Silaen dkk (2021) menyatakan jika kinerja ialah buah kerja karyawan dalam menuntuskan kewajibannya dengan baik.

Menurut Serimbing (2020:15) kinerja ialah keluaran dari bekerja secara kualitas sesuai kapasitas pencapaian individu untuk menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan padanya. Sedangkan menurut Esthi dan Marwah (2020:13) kinerja merupakan pencapaian pekerjaan berpendapat,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



kinerja adalah nilai pencapaian pekerja dalam melakukan tugasnya dalam jangka waktu tertentu.

Dari beberapa definisi diatas dapat, disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang diberikan oleh para karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik

b. Faktor Penting Dalam Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (1999:27) dalam Silaen dkk (2021) ada beberapa faktor dalam penilaian kinerja karyawan :

(1) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja dilihat dari seberapa banyak pekerjaan dan target yang telah diselesaikan secara efisien dan efektif.

(2) Kualitas Kerja

Kualitas kerja dinilai dari seberapa besar target yang ditetapkan dan berapa pekerjaan yang telah diselesaikan, juga dinilai dari proses yang dilakukan karyawan, dimana hasilnya sebanding lurus dengan kualitas pekerjaanya.

(3) Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Pengetahuan dan keahlian seorang karyawan erat kaitannya dengan kinerja di dalam pekerjaanya.

(4) Perencanaan Kegiatan

Perencanaan dapat digunakan sebagai bahan dalam mengevaluasi secara individu maupun sistem edukasi, mengukur perkembangan yang dapat dicapai, dan dapat dipakai sebagai standar pengukuran.



(5) Otoritas “Wewenang”

Silaen dkk (2021: 5) mengatakan bahwa dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kontribusi yang ditanggung kepada setiap karyawan.

(6) Disiplin

Disiplin merupakan bagaimana karyawan menghormati perjanjian kerja yang telah disetujui dengan organisasi maupun perusahaan dalam pelaksanaan kegiatan kerja seorang karyawan serta patuh kepada hukum dan peraturan yang berlaku menurut Prawirosentono (1999:27) dalam Silaen dkk (2021: 5).

(7) Inisiatif

Hal yang berkaitan dengan perencanaan yang merujuk kepada target perusahaan yang didapat dari gagasan yang dirumuskan .

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

c. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2002:68) dalam Silaen dkk (2021) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki kinerja tinggi memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut :

- (1) Memiliki komitmen yang tinggi.
- (2) Memiliki tujuan yang realistis.
- (3) Berani mengambil resiko dan bertanggung jawab.
- (4) Memperjuangkan tujuan agar dapat direalisasikan serta memiliki rencana kerja.
- (5) Dapat memanfaatkan umpan balik pada setiap program kerja yang diselesaikan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

(6) Dapat merealisasikan program yang direncanakan.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Silaen dkk (2021) ada beberapa indikator dalam mengukur kinerja karyawan :

(1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan pencapaian karyawan dalam kemampuan dan keterampilan serta persepsi dalam mutu kerja.

(2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan satuan jumlah pada unit serta periode tertentu dalam bekerja yang dapat dihitung.

(3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan penyelesaian tugas sesuai tengat waktu dan dapat mengoptimalkan sisa waktu dengan pekerjaan yang lain.

(4) Efektifitas

Efektifitas waktu merupakan peningkatan pencapaian pada pemanfaatan sumber daya (uang, tenaga, bahan baku) yang ada secara maksimal untuk mendapatkan pencapaian yang lebih baik dan banyak.

(5) Komitmen

Komitmen merupakan bentuk keseriusan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya untuk menjalankan tugas dan fungsi terhadap pekerjaannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie





B. Penelitian Terdahulu

Adapun acuan yang diambil dari penelitian terdahulu dalam penelitian ini, diantaranya:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

| | | |
|----|------------------|---|
| 1. | Nama Peneliti | Sinta Alfiana Sidaruk |
| | Judul Penelitian | Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pabrik PT. Toba Pulp Lestari, Tbk |
| | Tahun Penelitian | 2019 |
| | Hasil Penelitian | 1) Ada pengaruh antara kepribadian dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pabrik PT Toba Pulp Lestari, Tbk 2) Ada pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan Departemen Pabrik PT Toba Pulp Lestari, Tbk 3) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Pabrik PT Toba Pulp Lestari, Tbk |
| 2. | Nama Peneliti | Ance Tambunan |



| | | |
|---|------------------|--|
| | Judul Penelitian | Pengaruh Motivasi, Kepribadian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Instalasi Rawat Jalan RSUP H. Adam Maik Medan |
| Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang | Tahun Penelitian | 2019 |
| | Hasil Penelitian | 1) Variable motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2) Variable kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3) Variable motivasi, kepribadian, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. |
| 3. | Nama Peneliti | Fitri Yanti |
| | Judul Penelitian | Pengaruh Kompetensi, Kepribadian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Lilin Musi |
| | Tahun Penelitian | 2018 |
| Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie | Hasil Penelitian | 1) Variable kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan 2) Variabel kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan 3) Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| | 4. | Nama Peneliti |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



| | |
|------------------|--|
| Judul Penelitian | Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Sulutogo Cabang Utama di Manado |
| Nama Jurnal | Jurnal EMBA. Vol. 7 No. 3 (Hal. 4056-4065) |
| Tahun Penelitian | 2019 |
| Hasil Penelitian | 1) Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| Nama Peneliti | Prasel Wesley Klass, Joyce. S.L.H.V. Lopian, Greis Sendow |
| Judul Penelitian | Pengaruh Kepribadian, Penempatan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Area Manado |
| Nama Jurnal | Jurnal EMBA. Vol. 9 No. 2 (Hal 269-278) |
| Tahun Penelitian | 2021 |
| Hasil Penelitian | 1) Variabel Kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan |

Sumber: Data diolah, 2022

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan

Kepribadian menurut Hidayat dan Mukzam (2017:133) dari hasil penelitian mengatakan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Di dukung oleh penelitian terdahulu dari Sinta (2019) dan Prasel dkk (2021) menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

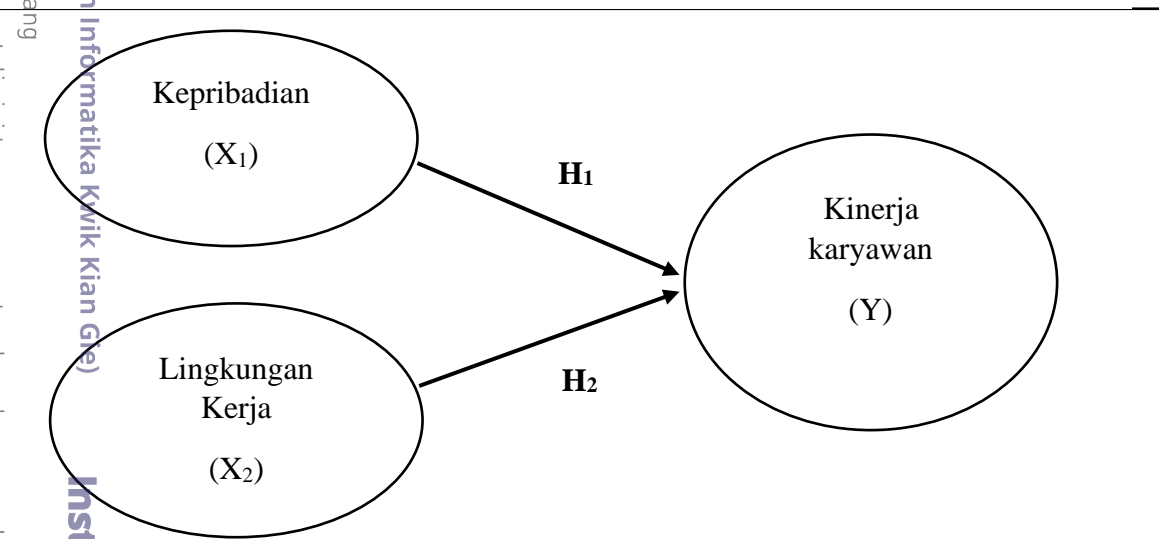


2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja menurut Ahyari (2015: 151) dalam Widyaningrum (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja ialah ruang lingkup dimana para memuat berbagai kondisi ketika karyawan tersebut melakukan pekerjaan. Di dukung oleh penelitian terdahulu dimana lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif bagi kinerja karyawan (Kaparang dkk, 2019)

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini :

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah, 2022

D. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini :

H₁ : Kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.