



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Landasan Teori

1. Kepribadian

a. Pengertian Kepribadian

Kepribadian merupakan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain (Robbins & Judge, 2018:143). Kepribadian juga sering dikaitkan dengan ciri-ciri yang terlihat dari setiap individu. Seperti individu dengan ciri-ciri pendiam dan suka menyendiri, maka akan dinilai sebagai seseorang dengan kepribadian pemalu. McShane & Von Glinow (2019) mengatakan kepribadian adalah pola pemikiran, emosi, dan perilaku yang relatif bertahan lama pada diri individu yang dapat menjadi ciri seseorang dalam berperilaku, yang terbentuk melalui proses psikologis.

Pada intinya, secara umum kepribadian adalah sekumpulan karakteristik yang membuat setiap individu terlihat mirip atau berbeda dengan individu lain. Kepribadian setiap individu dapat dilihat melalui cara mereka berbicara dengan individu lain atau cara mereka berperilaku di lingkungan masyarakat.

b. Ciri-ciri Kepribadian

Azizah (2021) menyatakan bahwa setiap kepribadian dalam diri individu mempunyai ciri khas yang unik. Keunikan tersebut dapat dilihat dari tingkah laku serta pola pikir yang dimiliki setiap individu. Hurlock (1986) dalam Azizah (2021) menyatakan ciri-ciri kepribadian dalam diri manusia antara lain:

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) Kepribadian yang sehat.
 - (a) Mampu bersikap realistis, melihat diri sendiri apa adanya, serta jujur tentang kelebihan dan kekurangannya.
 - (b) Mampu menghadapi situasi atau kondisi kehidupan yang dialami dan mampu menerimanya dengan tulus.
 - (c) Mampu menilai prestasi dan keberhasilan yang diperoleh dengan wajar dan tidak bersikap sombong.
 - (d) Bertanggungjawab terhadap keputusan yang diambil serta mampu bersikap mandiri dalam berpikir, bertindak, dan menyesuaikan diri dalam lingkungan sesuai norma yang berlaku.
 - (e) Dapat mengendalikan emosi serta mengontrol diri ketika mengalami stress atau depresi.
 - (f) Memiliki filsafat hidup dimana individu mampu mengarahkan hidupnya sesuai keyakinan agama yang dianut.
 - (g) Dapat menentukan tujuan hidup berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.
 - (h) Memiliki empati terhadap orang lain, bersikap peduli terhadap masalah yang terjadi di lingkungan sekitar, serta mampu menghargai orang lain.
 - (i) Memiliki keinginan untuk bersosialisasi, bersahabat dengan orang-orang sekitar.
 - (j) Berbahagia dalam menjalani hidup.
- (2) Kepribadian yang tidak sehat.
 - (a) Mudah marah dan tersinggung.
 - (b) Mudah khawatir dan cemas berlebihan.
 - (c) Sering mengalami stress atau depresi.

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.



- (d) Senang mengkritik dan mencemooh orang lain.
- (e) Terbiasa untuk berbohong.
- (f) Tidak memiliki rasa tanggung jawab.
- (g) Kurang memiliki kesadaran untuk mentaati ajaran agama serta norma.
- (h) Selalu pesimis dalam menjalani hidup.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

c. Faktor Pembentuk Kepribadian

Robbins & Judge (2018:144) mengatakan bahwa faktor pembentuk kepribadian berasal dari dua hal, yaitu faktor hereditas (keturunan) dan faktor lingkungan.

(1) Faktor Hereditas (keturunan).

Hereditas merujuk pada faktor-faktor yang ditentukan saat konsepsi. Faktor hereditas ini dianggap cukup berpengaruh terhadap pembentukan kepribadian seseorang dikarenakan pada masa konsepsi, seluruh bawaan hereditas seseorang terbentuk dari 23 kromosom ibu dan 23 kromosom ayah. Dalam 46 kromosom ini terdapat ribuan gen yang akan mempengaruhi fisik dan psikis individu. Figur fisik, fitur wajah, jenis kelamin, temperamen, komposisi otot, level energi, dan ritme biologis semuanya merupakan faktor hereditas yang dapat mempengaruhi pembentukan kepribadian individu.

(2) Faktor Lingkungan.

Faktor lingkungan yang mempengaruhi kepribadian antara lain keluarga dan kebudayaan. Keluarga merupakan kelompok sosial pertama dalam kehidupan setiap orang. Mulai dari lahir hingga dewasa, setiap orang menghabiskan banyak waktu bersama keluarga. Selain karena warisan

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.



genetik, peran keluarga dalam merawat serta mendidik individu juga berpengaruh terhadap pembentukan kepribadian seseorang.

Kebudayaan dapat mempengaruhi kepribadian individu dikarenakan setiap kelompok masyarakat mempunyai tradisi dan adat masing-masing. Tradisi dari suatu budaya dapat mempengaruhi kepribadian seseorang seperti cara berpikir, bersikap, dan bertingkah laku. Pengaruh kebudayaan terhadap kepribadian seseorang juga dapat dilihat dari perbedaan gaya hidup antara masyarakat modern dan masyarakat tradisional seperti cara makan, berpakaian, menjaga kesehatan, cara berinteraksi, dan cara dalam berpikir atau memandang sesuatu.

d. Tipe-tipe Kepribadian

Setiap individu memiliki tipe kepribadian yang berbeda-beda, mulai dari pemalu, pemaarah, periang, kasar, lemah lembut, dan masih banyak lagi. Azizah (2021) menyatakan tipe kepribadian menurut para ahli antara lain:

(1) Tipe kepribadian menurut Hippocrates & Galenus.

(a) Sanguinis

Tipe kepribadian yang ditandai dengan karakter individu yang menyenangkan, bersemangat, lincah, dan hangat. Seseorang dengan tipe kepribadian sanguinis merupakan seseorang yang ramah dengan orang lain sehingga dapat dikategorikan sebagai seorang ekstrovert.

(b) Koleris

Tipe kepribadian yang ditandai dengan individu yang cenderung aktif, serba cepat, tegas, berkeinginan keras, dan independen. Selain itu, individu dengan kepribadian koleris juga mudah membuat keputusan untuk dirinya sendiri dan untuk orang lain. Mereka juga mampu



mempengaruhi lingkungan sekitarnya melalui pendapat, tujuan, dan rencana mereka.

(c) Melankolis

Seseorang dengan tipe kepribadian melankolis memiliki sikap rela berkorban, perfeksionis, dan emosi yang sensitif. Seorang melankolis mampu menikmati keindahan karya seni. Namun jika mereka sedih akan menjadi sosok yang antagonis.

(d) Phlegmatis

Seseorang dengan tipe kepribadian phlegmatis adalah seseorang yang terlihat tenang dan tidak pernah terganggu dengan orang lain. Seseorang dengan tipe phlegmatis hampir tidak pernah marah karena bagi mereka, hidup adalah hal yang menyenangkan sehingga mereka berusaha untuk menghindari hal-hal yang tidak menyenangkan. Seorang phlegmatis juga cenderung tampak tenang dan pendiam sehingga mereka tidak mudah terhasut oleh lingkungan sekitarnya.

(2) Tipe kepribadian menurut C.G. Jung

(a) Ekstrovert

Tipe kepribadian ekstrovert ditandai oleh seorang individu yang memiliki sikap mudah bergaul, ramah, senang berbicara di depan umum, dan mudah beradaptasi di lingkungan baru.

(b) Introvert

Tipe kepribadian introvert merupakan kebalikan dari tipe kepribadian ekstrovert. Seseorang dengan kepribadian introvert ditandai dengan sikap pemalu, suka menyendiri, mudah cemas, tidak suka bergaul, tertutup, dan sulit beradaptasi di lingkungan manapun.

© 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.



(3) Tipe kepribadian menurut Gerart Heymans

(a) Gapasioneerden

Seseorang dengan tipe kepribadian ini memiliki ciri-ciri seperti egois, keras kepala, emosional, dan lemah dalam tolong menolong. Namun biasanya seseorang dengan tipe kepribadian gapasioneerden mempunyai rasa kekeluargaan yang tinggi.

(b) Choleric

Tipe kepribadian choleric ditandai dengan sikap agresif, pemberani, rajin bekerja, dan optimis. Namun, seseorang dengan tipe kepribadian choleric juga memiliki sikap boros dan ceroboh.

(c) Sentimentil

Seseorang dengan tipe kepribadian sentimentil memiliki ciri-ciri antara lain emosional, pintar berbicara, menyukai kehidupan alam, dan tidak begitu menyukai keramaian.

(d) Nerveuzen

Ciri-ciri seseorang dengan tipe kepribadian ini yaitu mudah marah dan senang memprotes namun mereka tidak pendendam.

(e) Flegmaticiti

Seseorang dengan tipe kepribadian flegmaticiti cenderung lebih sabar, tenang, giat bekerja, rajin, cekatan, dan berpikiran luas.

(f) Sanguinis

Seseorang dengan tipe kepribadian sanguinis memiliki sikap kekanak-kanakan, plin-plan, ragu-ragu dalam bertindak atau mengambil keputusan, dan suka menyendiri.

© 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.



(g) Amorfem

Tipe kepribadian amorfem ditandai dengan seseorang yang memiliki sifat licik, rendah dalam intelektual, tidak memiliki jati diri, dan mudah terpengaruh.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

e. Pengukur Kepribadian

Sepanjang sejarah, semua orang telah berusaha untuk memahami apa yang membuat setiap individu berperilaku berbeda. Setiap perilaku yang ada dalam diri individu berasal dari kepribadian mereka. Oleh karena itu, memahami komponen kepribadian dapat membantu seseorang mengetahui tipe kepribadian mereka.

Robbins & Judge (2018:145) mengatakan dua pengukur kepribadian yang paling umum digunakan, yaitu *Myers Briggs Type Indicator* (MBTI) dan *Big Five Personality Models*. Keduanya menggambarkan kepribadian seseorang melalui eksplorasi aspek kepribadian.

(1) *Myers Briggs Type Indicator* (MBTI)

MBTI adalah salah satu instrumen penilaian kepribadian yang paling banyak digunakan di dunia. MBTI merupakan tes kepribadian dimana para responden akan diberikan pertanyaan yang menanyakan bagaimana perasaan atau tindakan mereka ketika menghadapi situasi tertentu. Para responden nantinya akan diklasifikasikan kedalam empat pasang tipe kepribadian:

(a) *Ekstrovert* atau *Introvert* (E atau I). Seorang *Ekstrovert* memiliki kepribadian yang ramah, mudah bergaul, dan tegas. Sedangkan *Introvert* merupakan seseorang yang pendiam dan pemalu.

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.



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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- (b) *Sensing* atau *Intuition* (S atau N). Seseorang dengan tipe kepribadian *sensing* memiliki sifat praktis dan realistis. Mereka juga lebih senang menjalankan hidup sesuai rutinitas. Sedangkan seseorang dengan tipe *Intuition* cenderung berpikir abstrak dan suka berimajinasi.
- (c) *Thinking* atau *Feeling* (T atau F). Tipe *Thinking* merupakan seseorang yang mengandalkan logika dan fakta berdasarkan data empiris untuk memecahkan masalah atau mengambil keputusan. Sedangkan tipe *Feeling* merupakan kebalikan dari *Thinking* dimana individu dengan kepribadian *Feeling* lebih mengandalkan emosi dan perasaan hati mereka dalam mengambil keputusan.
- (d) *Judging* atau *Perceiving* (J atau P). Tipe *Judging* merupakan seseorang dengan kepribadian tegas, terstruktur, dan teguh pada pendiriannya. Sedangkan tipe *Perceiving* cenderung lebih fleksibel dan mampu beradaptasi terhadap hal-hal yang belum pernah dihadapi sebelumnya.
- MBTI menggambarkan tipe kepribadian seseorang dengan mengidentifikasi satu sifat dari masing-masing empat pasang tipe kepribadian. Dari empat pasang tipe kepribadian nantinya akan memunculkan enam belas macam kepribadian, yaitu ISTJ, ISTP, ISFJ, ISFP, INFJ, INFP, INTJ, INTP, ESTP, ESTJ, ESFP, ESFJ, ENFP, ENFJ, ENTP, dan ENTJ.

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.



ESTJ Tj Ambition Sj Discipline Se Experience Te Pragmatism	ESTP Sp Spontaneity Tp Inventiveness Se Experience Te Pragmatism	ESFP Sp Spontaneity Fp Honesty Se Experience Fe Romantic	ESFJ Sj Discipline Fj Kindness Se Experience Fe Romantic
ISTJ Si History Ti Accuracy Sj Discipline Tj Ambition	ISTP Si History Ti Accuracy Sp Spontaneity Tp Inventiveness	ISFP Si History Fi Harmony Sp Spontaneity Fp Honesty	ISFJ Si History Fi Harmony Sj Discipline Fj Kindness
INTJ Ni Philosophy Ti Accuracy Nj Vision Tj Ambition	INTP Ni Philosophy Ti Accuracy Np Variation Tp Inventiveness	INFP Ni Philosophy Fi Harmony Np Variation Fp Honesty	INFJ Ni Philosophy Fi Harmony Nj Vision Fj Kindness
ENTJ Ne Opportunity Te Pragmatism Nj Vision Tj Ambition	ENTP Ne Opportunity Te Pragmatism Np Variation Tp Inventiveness	ENFP Ne Opportunity Fe Romance Np Variation Fp Honesty	ENFJ Ne Opportunity Fe Romance Nj Vision Fj Kindness

Gambar 2.1 Kepribadian MBTI

Sumber : Kompasiana.com

(2) Big Five Personality Models (Teori Kepribadian Lima Besar)



Gambar 2.2 The Big Five Models

Sumber : terrayou.com

Teori Kepribadian Lima Besar adalah instrumen penilaian kepribadian yang menggambarkan lima dimensi dasar kepribadian. Menurut badan penelitian, Model Lima Besar memiliki bukti pendukung yang lebih kuat dibandingkan MBTI dikarenakan lima dimensi dasar kepribadian mendasari semua hal yang mencakup sebagian besar variasi signifikan dalam kepribadian manusia. Teori Kepribadian Lima Besar antara lain:

© Hak cipta milik IBI KKG (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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (a) *Conscientiousness* (kesadaran). Dimensi kesadaran merupakan ukuran konsistensi dan kehandalan seseorang. Individu dengan dimensi ini merupakan orang yang sangat teliti, bertanggungjawab, terorganisir, dapat diandalkan, dan gigih. Jika seseorang melakukan tes model lima besar dan mendapatkan skor rendah pada dimensi kesadaran, artinya individu tersebut merupakan seseorang yang mudah merasa terganggu, tidak teratur, dan tidak realistis.
- (b) *Emotional Stability* (Stabilitas Emosi). Dimensi Stabilitas Emosi memanfaatkan kemampuan seseorang untuk mengendalikan perasaan. Individu dengan emosi yang stabil cenderung memiliki sikap tenang dan percaya diri. Seseorang dengan dimensi ini cenderung bersikap positif, optimis, dan tidak mudah emosi. Sedangkan seseorang dengan skor rendah pada dimensi ini cenderung lebih mudah stress, waspada, gugup, cemas, dan merasa tidak aman.
- (c) *Extraversion* (Ekstraversi). Dimensi ekstraversi menangkap pendekatan individu terhadap dunia sosial. Seseorang dengan dimensi ini cenderung suka berinteraksi, tegas, dan mudah bergaul. Individu dengan skor rendah pada dimensi ini memiliki sikap seperti seorang *Introvert* yang cenderung pendiam, pemalu, tenang, dan bijaksana.
- (d) *Openness to Experience* (Terbuka terhadap hal baru). Dimensi ini mengacu pada minat dan daya tarik seseorang terhadap hal-hal baru. Seseorang dengan dimensi ini cenderung kreatif, sensitif terhadap seni, dan memiliki rasa ingin tahu yang tinggi. Seseorang dengan skor rendah pada dimensi ini cenderung tidak menyukai hal baru dan memilih melakukan hal-hal yang dianggap familiar.

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.



(e) *Agreeableness* (Keramahan). Dimensi *agreeableness* mengacu pada kecenderungan individu untuk tunduk kepada orang lain. Seseorang dengan dimensi ini merupakan orang yang menyenangkan dan bersifat kooperatif. Sedangkan seseorang dengan skor rendah pada dimensi ini merupakan orang yang dingin dan memiliki sisi antagonis dalam dirinya.

f. Indikator Kepribadian

Teori Model Kepribadian Lima Besar atau *Big Five Personality Models* yang diungkapkan oleh Robbins & Judge (2018:147) sebagai alat pengukur kepribadian juga pernah diungkapkan oleh McCrae dan Costa sebagai teori dasar yang digunakan dalam penelitian. Indikator kepribadian menurut McCrae dan Costa (2002) dalam Nurfadila (2021) antara lain:

(1) *Openness to Experience* (Terbuka terhadap Hal-Hal Baru)

Openness to Experience merupakan sikap yang menunjukkan keterbukaan pada pengalaman. Individu dengan dimensi kepribadian ini memiliki sifat yang kreatif, cerdas, sensitif, dan berpikiran luas.

(2) *Agreeableness* (Mudah sepakat)

Agreeableness menunjukkan seseorang dengan sikap yang lembut dan mudah menyetujui pendapat atau perkataan orang lain. Seseorang dengan dimensi kepribadian ini menunjukkan sikap baik hati, sopan, lemah lembut, empati yang tinggi, hangat, dan penuh perhatian.

(3) *Extraversion* (Ekstraversi)

Extraversion merupakan dimensi kepribadian yang menunjukkan sisi ramah individu terhadap lingkungan sosial. Seseorang dengan dimensi kepribadian ini cenderung bersikap ramah, tegas, dan suka bergaul.



2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sebuah sikap yang harus dimiliki oleh setiap individu tanpa terkecuali. Seseorang dapat dikatakan disiplin apabila mereka mentaati setiap peraturan yang berlaku. Di dalam dunia kerja, karyawan yang disiplin dapat memberikan hasil kerja yang baik yang dapat berpotensi terhadap perkembangan perusahaan.

Hasibuan (2005) dalam Agustini (2019:88) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2006) dalam Agustini (2019:89) disiplin kerja berarti kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli, secara umum dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan. Karyawan dapat dikatakan disiplin apabila mereka datang bekerja tepat waktu, mengerjakan tugas dengan baik, dan mentaati setiap peraturan perusahaan.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Perusahaan selalu ingin memiliki karyawan yang disiplin. Maksud dan tujuan adanya disiplin kerja menurut Agustinus (2019:96) antara lain:

- (1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan.
- (3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan.
- (4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku.
- (5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.
- (6) Agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan berperilaku secara bijaksana di tempat kerja dalam arti taat kepada peraturan dan keputusan.
- (7) Untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif dalam mencapai efektivitas serta efisiensi kerja sehingga kinerja karyawan meningkat.
- (8) Untuk menjamin adanya keselarasan antara tujuan perusahaan dengan tujuan masing-masing karyawan.

c. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019:90) dibagi menjadi tiga antara lain:

- (1) Disiplin Preventif. Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan.
- (2) Disiplin Korektif. Yaitu disiplin yang bertujuan agar karyawan tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada karyawan yang telah melakukan pelanggaran maka akan dikenakan sanksi disipliner.
- (3) Disiplin Progresif. Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

© 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.



d. Aspek-aspek Disiplin Kerja

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Levine & Lateiner (1985) aspek-aspek disiplin kerja yaitu kehadiran, waktu kerja, patuh terhadap perintah, produktivitas, patuh terhadap aturan, serta menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik.

Agustini (2019:89) menyatakan aspek-aspek disiplin kerja antara lain:

- (1) Sikap mental (*mental attitude*) yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
- (2) Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam bahwa ketaatan akan aturan, norma, kriteria dan standar merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan.
- (3) Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal dengan cermat dan tertib.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Agustini (2019:97) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

- (1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- (2) Ada atau tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
- (3) Ada atau tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan pedoman.
- (4) Keberanian pemimpin perusahaan dalam mengambil tindakan.
- (5) Ada atau tidaknya pengawasan dari pemimpin.
- (6) Ada atau tidaknya perhatian yang diberikan kepada karyawan.

© 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.



- (7) Adanya kebiasaan-kebiasaan yang diciptakan untuk menegakkan kedisiplinan.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
f. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:194) yaitu:

(1) Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan Kemampuan berpengaruh terhadap kedisiplinan. Tujuan yang harus dicapai oleh karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan supaya setiap karyawan dapat bekerja secara optimal dan disiplin dalam mengerjakannya.

(2) Kepemimpinan.

Pemimpin perusahaan merupakan sosok yang menjadi contoh dan teladan bagi para karyawan. Pemimpin perusahaan harus dapat memberikan contoh perilaku yang baik kepada para karyawannya. Oleh karena itu, kepemimpinan berperan penting dalam kedisiplinan karyawan. Jika pemimpin tidak bersikap disiplin, maka karyawan juga tidak akan bersikap disiplin.

(3) Balas Jasa.

Balas Jasa yang dimaksud dalam indikator disiplin kerja adalah tunjangan atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena mereka telah bekerja dengan baik dan menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan. Apabila karyawan memiliki kecintaan terhadap perusahaan, maka perilaku mereka juga akan semakin baik.

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.



(4) Keadilan.

Keadilan juga berperan dalam mendorong kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan dengan akal yang tinggi membuat manusia memiliki rasa ego yang merasa bahwa dirinya penting dan patut mendapatkan perlakuan yang setara dengan manusia lain. Oleh karena itu, jika perusahaan berlaku adil terhadap semua karyawannya, maka akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan, termasuk dalam hal kedisiplinan.

(5) Pengawasan Melekat.

Pengawasan Melekat atau Waskat merupakan tindakan yang dianggap paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan, dibimbing, dan mendapatkan pengarahan dari pemimpin perusahaan akan merangsang kedisiplinan serta moral mereka dalam bekerja.

(6) Ketegasan.

Ketegasan yang dimiliki oleh seorang pemimpin tentunya berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki sikap tegas dan berani untuk mengambil tindakan yang dapat memberikan efek jera kepada para karyawan.

(7) Sanksi.

Jika perusahaan menerapkan sanksi hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan, maka karyawan akan memiliki rasa takut untuk melanggar peraturan perusahaan sehingga kedisiplinan karyawan akan membaik.

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.



3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang yang dilihat berdasarkan kualitas dan kuantitas dan diukur melalui periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan perusahaan. Secara umum, kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai suatu performa relevan yang dihasilkan oleh seorang karyawan (Shankar Pawar, 2019:8).

Tika (2006) dalam Sopiah & Sangadji (2018:350) mengatakan kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Mangkunegara (2007) dalam Sopiah & Sangadji (2018:350) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pendapat para ahli yang diketahui, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu perusahaan yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai ketika mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya dalam periode waktu tertentu sesuai dengan peraturan dan wewenang yang berlaku di perusahaan.

b. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan berperan penting dalam proses pengembangan karyawan yang dapat memberikan manfaat untuk perkembangan perusahaan. Tujuan serta manfaat dari penilaian kinerja menurut Wibowo dalam Rozarie (2017:66) antara lain:

(1) Evaluasi tujuan dan sasaran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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.



Evaluasi tujuan dan sasaran perusahaan dapat memberikan *feedback* terhadap proses perencanaan yang telah disusun perusahaan. Apabila tujuan dan sasaran perusahaan tidak tercapai, maka penilaian kinerja dapat menjadi pedoman dalam menetapkan tujuan dan sasaran perusahaan di masa depan.

(2) Evaluasi rencana.

Rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan juga perlu dievaluasi. Apabila rencana perusahaan tidak tercapai, maka perlu dicari tahu penyebabnya.

(3) Evaluasi lingkungan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Melalui penilaian kinerja perusahaan juga dapat mengevaluasi kondisi lingkungan kerja.

(4) Evaluasi proses kinerja.

Penilaian kinerja juga bertujuan untuk melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan sesuai harapan, apakah terdapat masalah dalam kepemimpinan dan hubungan antar karyawan.

(5) Evaluasi pengukuran kinerja.

Sebagai penilaian apakah proses penilaian kinerja telah dilakukan dengan baik dan sudah sesuai dengan metode yang ditetapkan.

(6) Evaluasi hasil.

Apabila hasil penilaian kinerja kurang memuaskan, perlu dicari tahu penyebabnya sebagai bahan evaluasi untuk lebih baik lagi kedepannya.

Sedangkan tujuan penilaian kinerja menurut Kreitner & Kinicki dalam Rozarie (2017:66):

© 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) Administrasi penggajian
- (2) *Feedback* kinerja
- (3) Identifikasi kelemahan dan kekuatan karyawan
- (4) Dokumentasi keputusan karyawan
- (5) Memberikan *reward* terhadap hasil kerja karyawan
- (6) Mengidentifikasi karyawan dengan kinerja buruk
- (7) Membantu dalam mengidentifikasi tujuan perusahaan
- (8) Menetapkan keputusan promosi
- (9) Pemberhentian karyawan dengan kinerja yang buruk
- (10) Mengevaluasi pencapaian tujuan perusahaan

c. Jenis-Jenis Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan cara melakukan penilaian terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap karyawan dalam periode waktu tertentu. Setiap pekerjaan pastinya memiliki *level* kesulitan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, penilaian kinerja harus dilakukan dengan menetapkan standar yang berbeda-beda untuk hasil pencapaiannya.

Jenis penilaian kinerja menurut Robbins dalam Rozarie (2017:65) terdiri dari:

- (1) Pendekatan sikap.

Pendekatan yang dilakukan dengan melakukan penilaian yang berhubungan dengan sifat dan karakter masing-masing karyawan.

- (2) Pendekatan perilaku.

Penilaian terhadap perilaku karyawan di lingkungan kerja.

- (3) Pendekatan hasil.



Pendekatan yang dilakukan dengan memberi fokus terhadap proses hingga hasil pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan.

(4) Pendekatan kontingensi.

Pendekatan kontingensi merupakan pendekatan yang menekankan pada situasi atau kondisi tertentu. Biasanya, pendekatan ini dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Armstrong (1998) dalam Sopiah & Sangadji (2018:352) antara lain:

(1) *Personal Factors* (Faktor Individu).

Faktor individu dalam kinerja karyawan berkaitan dengan hal-hal yang berasal dari dalam diri individu seperti keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.

(2) *Leadership Factors* (Faktor Kepemimpinan).

Faktor kepemimpinan dalam kinerja karyawan berkaitan dengan kualitas dukungan dan arahan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan, manajer, atau ketua divisi.

(3) *Team Factors* (Faktor Kelompok/Rekan Kerja).

Faktor kelompok atau rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

(4) *System Factors* (Faktor Sistem).

Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang berlaku di tempat kerja dan fasilitas yang disediakan oleh tempat kerja.



(5) *Contextual/Situational Factors* (Faktor Situasi).

Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

e. Indikator Kinerja

Indikator dari kinerja menurut Robbins (2006) dalam Sopiah & Sangadji (2018:351) antara lain:

(1) Kualitas Kerja.

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

(2) Kuantitas Kerja.

Merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

(3) Ketepatan Waktu.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

(4) Efektivitas.

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku yang penggunaannya dimaksimalkan dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap unit.



B. Penelitian Terdahulu

(5) Kemandirian.

Kemandirian merupakan tingkat kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan fungsi kerja dan komitmen kerja dimana dalam lingkungan kerja setiap karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Topik penelitian yang diteliti oleh peneliti saat ini telah diteliti oleh beberapa peneliti lain sebelumnya. Penelitian-penelitian tersebut menjadi pedoman bagi peneliti dalam menyusun penelitian saat ini. Dari penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, berikut merupakan penelitian-penelitian yang menjadi pedoman bagi peneliti dalam melakukan penelitian saat ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Identitas Jurnal	Hasil
1	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina Vidia Aulia, Trianasari (2021)	JMPP, Vol. 4, No. 1, March 2021 Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja	Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel banyualit Spa'n Resort.
	Pengaruh Sikap dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis)	<i>Business Management and Entrepreneurship Journal</i> Volume 1 Nomor 4 Desember 2019 Fakultas Ekonomi Universitas Galuh	Kinerja pegawai dipengaruhi oleh sikap dan kepribadian positif pegawai sebesar 32,99 %. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif

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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

<p>C Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p>	<p>Suci Indah Sya'baniah, Oyon Saryono, Elin Herlina (2019)</p>		<p>dari sikap dan kepribadian terhadap kinerja pegawai.</p>
	<p>Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pesisir Selatan</p> <p>Zusmawati, Zoli Gemilang (2022).</p>	<p>Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa Volume 2 Nomor 2 Juli 2022 DOI Issue : 10.46306/vls.v2i2</p>	<p>Variabel kepribadian dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pesisir Selatan.</p>
	<p>Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan</p> <p>Jelaskan Wau, Samalua Waoma, Ferdinand T.Fau (2021).</p>	<p>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Volume 4, Nomor 2, Juli 2021, Hal. 203-212</p>	<p>Terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat somambawa Kabupaten Nias Selatan.</p>
<p>Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie</p>	<p>Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru.</p> <p>Sri Indrastuti (2021).</p>	<p>Jurnal Ekonomi KIAT Universitas Islam Riau Vol. 32, No. 2 (2021). Hal 98-107.</p>	<p>Kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun kepribadian karyawan melalui kompetensi karyawan akan membawa pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan Mutiara Mardeka Hotel.</p>

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.



C. Kerangka Pemikiran

Ⓒ Sumber daya manusia merupakan asset penting bagi perusahaan. Tanpa adanya karyawan sebagai sumber daya manusia perusahaan, perusahaan tidak akan dapat beroperasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi perusahaan untuk maju dan berkembang. Kinerja karyawan sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa unsur, salah satunya yaitu kepribadian karyawan dan disiplin kerja.

Kepribadian merupakan cara seorang individu dalam bersikap dan berinteraksi dengan dengan individu lain. Kepribadian juga sering diartikan sebagai ciri-ciri dari setiap individu, contohnya seseorang dengan ciri-ciri pendiam akan diartikan sebagai individu dengan kepribadian pemalu. Kepribadian merupakan salah satu unsur pendukung dalam kinerja karyawan. Seorang karyawan dengan kepribadian pemalu tidak dapat bekerja sebagai *sales* yang harus berinteraksi dengan banyak orang. Akibatnya, karyawan tersebut berpotensi memiliki kinerja yang buruk dikarenakan hasil kerja yang tidak maksimal.

Disiplin kerja merupakan salah satu unsur yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap menghargai dan patuh terhadap peraturan perusahaan baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Apabila karyawan mentaati peraturan perusahaan, maka akan tercipta lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja yang tentunya akan membuat kinerja mereka meningkat.

Berdasarkan pemikiran diatas, penulis menyusun kerangka pemikiran yang bertujuan untuk mempermudah pemecahan masalah dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh antara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

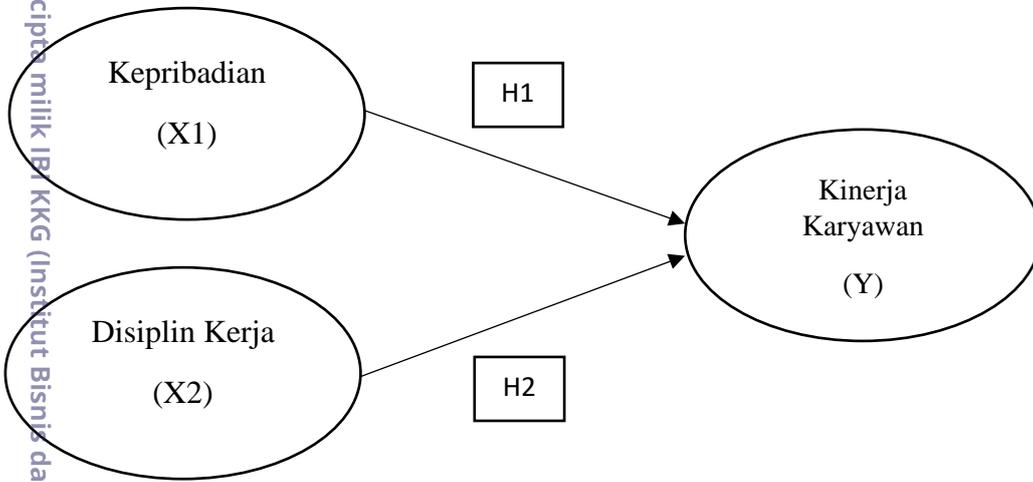
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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.

kepribadian karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan oleh peneliti, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1 : Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Makmur Berkat Solusi.
2. H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Makmur Berkat Solusi.