

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Mulyadi (2015, h. 2), menjelaskan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan orang lain. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional dengan mengatur mereka mulai dari awal sampai berkembangnya karier mereka dalam perusahaan.

Dalam Umi Farida (2015, h. 3), secara garis besar terdapat 4 fungsi Manajemen, yaitu :

a. <u>Perencanaan</u> <i>(Planning)</i>	: Penetapan suatu rencana terlebih dahulu apa yang akan dilakukan sehingga tujuan tersebut dapat tercapai dengan baik.
b. <u>Pengorganisasian</u> <i>(Organizing)</i>	: Pengelompokkan kegiatan orang serta menetapkan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
c. <u>Pengarahan</u> <i>(Actuating)</i>	: Usaha memberikan arahan kepada bawahan dalam melaksanakan tugas sehingga tugas tersebut dapat dilaksanakan

	dengan baik dan benar.
d. <u>Pengawasan</u> <i>(Controlling)</i>	: Mengadakan penilaian, pencocokan, pemeriksaan terhadap sesuatu yang telah dilakukan sudah sesuai dengan rencana semula apa belum.

Manajemen sumber daya manusia/MSDM dikenal dengan Manajemen Personalia. Menurut Amstrong (dalam Umi Farida, 2015, h. 8) mengemukakan bahwa MSDM secara sederhana yaitu bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi.

Menurut H.M Yani (dalam Mulyadi, 2015, h. 2), MSDM dapat diartikan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Definisi tersebut selaras dengan T. Hany Handoko (dalam Umi Farida, 2015, h. 9), definisi MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dengan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi.

MSDM meletakkan peran SDM sebagai kunci sukses dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam pandangan MSDM, kesalahan manusia (*Human Error*), kekurangan keahlian (*Unskilled Labor*) dalam organisasi harus dihindari. Salah satu bentuk sumber daya organisasi

yang dapat meningkatkan keunggulan komperatif organisasi adalah sumber daya manusia.

Mangkunegara (2013, h. 2-3) mengemukakan bahwa MSDM adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Terdapat 6 fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu :

- 1) Pengadaan tenaga kerja, terdiri dari :
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
- 2) Pengembangan tenaga kerja, mencakup :
 - a. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
 - b. Pengembangan (*karier*)
 - c. Penilaian prestasi kerja
- 3) Pemberian balas jasa
 - a. Balas jasa langsung (gaji/upah, insentif)
 - b. Balas jasa tidak langsung (keuntungan/*benefit*, pelayanan/kesejahteraan)
- 4) Integrasi, mencakup :
 - a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Kepuasan kerja

- d. Disiplin kerja
 - e. Partisipasi kerja
- 5) Pemeliharaan tenaga kerja, mencakup :
- a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja
 - d. Konseling kerja
- 6) Pemisahan tenaga kerja, mencakup : Pemberhentian karyawan

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2013, h. 129) mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standards*". Berdasarkan pendapat Keith Davis tersebut, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Bedjo Siswanto (dalam Umi Farida & Sri Hartono, 2016, h. 40), mendefinisikan bahwa "Disiplin kerja sebagai suatu sikap patuh, menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak

mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap/perilaku seseorang individu dalam menaati kode etik, aturan-aturan yang berlaku secara tertulis maupun tidak tertulis, dan siap mendapatkan konsekuensi/hukuman/sanksi apabila melanggar peraturan yang ada disuatu perusahaan tersebut.

Tujuan dilakukannya tindakan disiplin kerja karyawan adalah untuk meningkatkan kualitas kinerja SDM perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Robert Bacal (dalam Irham Fahmi, 2016, h. 42), yaitu “Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan”. Selain itu disiplin kerja bertujuan agar para karyawan dapat berhati-hati dalam melakukan suatu pekerjaan, karena peraturan-peraturan yang ditetapkan merupakan penyelesaian masalah yang terjadi.

Karyawan harus mengetahui aturan tentang apa yang boleh dilakukan atau tidak.

2.1.2.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013, h. 129-130), terdapat 2 macam disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah upaya yang dilakukan untuk mencegah/menggerakkan karyawan agar mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan (tidak melakukan kesalahan/ pelanggaran). Disiplin Preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Disiplin kerja akan lebih mudah digerakkan apabila sistem organisasinya baik.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif merupakan upaya menggerakkan seseorang untuk memperbaiki, memelihara, dan memberikan pelajaran bagi yang melanggar peraturan yang berlaku dalam perusahaan dengan memberikan sanksi atau hukuman.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Wirawan (2015, h. 280), indikator disiplin kerja yang dapat dipergunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan tenaga kerja dalam suatu organisasi, antara lain :

1. Integritas

Integritas merupakan suatu sikap konsisten dari karyawan yang dapat membangun kinerja karyawan suatu perusahaan. Integritas dari karyawan berhubungan dengan perilaku dapat dipercaya dalam melaksanakan tugas serta dapat menghormati pimpinan dan rekan kerja.

2. Mematuhi peraturan

Peraturan adalah hal-hal apa yang perlu dilakukan ataupun tidak perlu dilakukan. Peraturan yang berlaku disuatu perusahaan harus dipatuhi oleh karyawan, sehingga itu dapat memperlancar jalannya aktivitas kerja.

3. Mematuhi jam kerja

Jam kerja berkaitan dengan waktu dimana karyawan dapat datang kerja ataupun pulang kerja.

4. Manajemen waktu

Manajemen waktu meliputi hal dalam mempergunakan jam kerja untuk melaksanakan tugas pekerjaan dan melakukan pekerjaan sesuai dengan skedul kerja.

2.1.3 Lingkungan Kerja Fisik

2.1.3.1 Pengertian lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, dan lain sebagainya. Menurut Sedarmayanti (2009, h. 26), pengertian dari lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan suatu hubungan yang berkaitan dengan rekan kerja, atasan, dsb.

Lingkungan kerja yang sehat (aman, nyaman dan bersih) harus menjadi perhatian bagi setiap perusahaan. Karena dengan lingkungan kerja yang seperti itu, para karyawan akan terhindar dari gangguan yang tidak diinginkan yang dapat merusak semangat kerja dan berimbas pada kinerja mereka juga. Kebersihan lingkungan seharusnya menjadi tanggung jawab bersama sehingga semua karyawan diharapkan bisa menjaga kebersihan lingkungannya. Banyak manfaat yang didapatkan jika lingkungan kerja perusahaan dipelihara dan kelola dengan baik. Bukan hanya bagi pihak perusahaan, namun bagi pihak luar perusahaan juga.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Fisik

Menurut Umi Farida & Hartono (2016, h. 10-15), beberapa faktor yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik di antaranya :

1. Pewarnaan

Faktor warna dalam suatu ruangan dapat berpengaruh dalam diri manusia, utamanya pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Perusahaan setidaknya harus memperhatikan faktor warna dalam perusahaan untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan yang ada ditempat tersebut.

2. Kebersihan Lingkungan

Terdapat banyak pepatah tentang kebersihan yang muncul dimasyarakat, diantaranya yaitu “Kebersihan pangkal kesehatan” dan “Kebersihan sebagian dari iman”. Pepatah tersebut memberikan arti bahwa kebersihan lingkungan itu sangat penting. Kebersihan lingkungan haruslah dijaga dalam setiap perusahaan, karena hal tersebut dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Entah itu berhubungan dengan konsentrasi kerja, kesehatan kejiwaan karyawan, semangat dan gairah kerja karyawan.

3. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan/cahaya yang cukup.

4. Pertukaran udara/ ventilasi

Pertukaran udara yang cukup akan menyegarkan fisik karyawan dan jika pertukaran udara kurang, maka dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari para karyawan. Perusahaan harus memperhatikan pertukaran udara yang ada di perusahaan tersebut. Apabila merasa pertukaran udara secara alami kurang, maka bisa menambahkan kipas angin, AC, dsb.

5. Keamanan

Faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya, karena apabila karyawan merasa aman berada di tempat kerja tersebut maka ia akan mendapatkan ketenangan dalam bekerja dan apabila karyawan tidak merasa aman ditempat kerja tersebut maka ini akan menimbulkan kegelisahan ketika melaksanakan pekerjaan mereka yang kemudian berimbas pada menurunnya kinerja karyawan. Salah

satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2014, h. 95), kinerja berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian karyawan dalam pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013, h. 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pihak pemberi kerja pasti menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang baik untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan. Sehingga perusahaan mampu berkembang dan bersaing

dengan kompetitif. Ada hubungan erat antara kinerja perseorangan/individu dengan kinerja perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar perusahaan juga baik.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Mangkunegara (2013, h. 67), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor kemampuan

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan reality (*knowledge & skill*) dan kemampuan potensi (*IQ*). Semakin tinggi *IQ* seseorang maka kinerja pegawai akan sesuai dengan harapan. Oleh karena itu, pegawai harus ditempatkan sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right places, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri

pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Selain itu, Wirawan (2015, h. 276) juga menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

a. Faktor Lingkungan Organisasi

Meliputi : manajemen SDM, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, tim kerja, fasilitas kerja.

b. Faktor pegawai

Meliputi : etos kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, semangat kerja, loyalitas, stres kerja, komitmen organisasi, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Wirawan (2015, h. 289), menyebutkan beberapa indikator dimensi dari kinerja karyawan, yakni :

1. Hasil kerja

Hasil kerja adalah suatu pencapaian seseorang dalam bentuk kualitas atau kuantitas ketika bekerja, seperti ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan serta cekatan atau tidaknya dalam bekerja.

2. Perilaku kerja

Perilaku kerja karyawan berkaitan dengan aktifitas individu pada suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, seperti membantu teman sekerja/ mampu bekerja sama dan memiliki semangat kerja.

3. Sifat pribadi

Sifat merupakan satu karakteristik spesifik dalam diri seseorang dan ketika dikombinasikan antara satu dengan yang lainnya, membuat seseorang menjadi pribadi yang unik dan membentuk identitas orang tersebut. Sifat dari seseorang karyawan haruslah baik. Sebagai seorang karyawan, karyawan harus memiliki sifat jujur dan berkomitmen pada perusahaan.

2.1.4.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dikenal dengan istilah "*Performance rating, performance appraisal, personel assesment, employee evaluation, merit taing, efficiency rating, and service rating*".

Andrew E. Sikula (dalam Mangkunegara, 2013, h. 69) menjelaskan bahwa Penilaian kerja merupakan evaluasi sistematis dari pekerjaan pegawai/ karyawan dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses

penkasiran/ penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.

Sedangkan Leon C. Megginson (dalam Mangkunegara, 2013, h. 69) mengemukakan bahwa *performance appraisal* adalah suatu proses digunakan atasan untuk menentukan apakah pegawai/karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan.

Berdasarkan pendapat diatas, penilaian pegawai adalah suatu proses penilaian kerja pegawai yang dilakukan pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Menurut Gary Desler (2009, h. 264), tujuan dari penilaian kinerja karyawan, yaitu :

- a. Mengetahui ketrampilan dan kemampuan karyawan
- b. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan secara optimal
- c. Mendorong terciptanya hubungan baik antar atasan dan bawahan atau sesama rekan kerja
- d. Mengetahui kinerja karyawan dalam bekerja
- e. Karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing
- f. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi peneliti dan pengembangan dibidang kepegawaian

Menurut Gary Desler (2009, h. 264), disamping adanya tujuan kinerja karyawan, ada pula manfaat kinerja karyawan, yaitu :

a. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus.

b. Keputusan penempatan.

Promosi, mutasi, dan demosi biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu.

c. Pelatihan dan pengembangan karier

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang adanya program pelatihan dan pengembangan karier dari karyawan.

d. Meningkatkan prestasi kerja

Baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

e. Memberi kesempatan yang adil

Penilaian yang akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan.

2.1.5 Perilaku Organisasi

2.1.5.1 Pengertian Perilaku Organisasi

Organisasi adalah suatu perserikatan atau persatuan individu-individu yang bekerjasama untuk mengembang visi dan misi yang sama atau tujuan yang sama . Suatu organisasi dikatakan baik apabila keberadaanya oleh masyarakat atau lingkungan sekitar karena memberi kontribusi tertentu dalam masyarakat atau lingkungan tersebut.

Menurut John A. Wagner & Hollenbeck (dalam Ria Mardiana Yusuf & Darman Syarif, 2017, h. 4) menyatakan bahwa perilaku organisasi adalah bidang studi yang berupaya untuk memahami, menjelaskan, memprediksi, dan mengubah perilaku manusia yang terjadi dalam konteks organisasi.

Perilaku Organisasi (*Organizational behavior*) adalah suatu bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi (Robbins & Judge, 2014, h. 11).

2.1.5.2 Model Perilaku Organisasi

Menurut John A. Wagner & Hollenbeck (dalam Ria Mardiana Yusuf & Darman Syarif, 2017, h. 5) terdapat 3 subbidang perilaku organisasi yang berkembang, yaitu :

a. Perilaku Organisasi Mikro

Perilaku Organisasi Mikro berkaitan dengan perilaku individu yang bekerja

b. Perilaku Organisasi Meso

Perilaku organisasi meso berkaitan dengan pemahaman perilaku individu-individu yang berkerjasama secara tim atau kelompok

c. Perilaku Organisasi Makro

Perilaku organisasi makro berfokus pada pemahaman perilaku organisasi secara keseluruhan

2.1.5.3 "Perilaku Individu"

Perilaku merupakan interaksi berupa sikap dan tindakan seseorang terhadap lingkungannya. Perilaku setiap individu sangat berbeda-beda antar satu dengan yang lainnya.

Seseorang manajer harus memahami perilaku individu karyawannya agar dapat menentukan keputusan yang tepat untuk menjalankan kegiatan perusahaan.

Irham Fahmi (2016, h. 34) memberikan definisi reaksi dari seseorang karyawan dalam bersikap terhadap apa yang ia lihat, dengar, dan rasakan merupakan definisi perilaku individual.

Background (latar belakang) dari masing-masing individu itu berbeda beda, sehingga perilaku setiap individu ketika memahami suatu hal pun dapat berbeda. Keputusan dalam pehaman tersebut dapat memberikan pengaruh pada perusahaan yang sedang dijalankannya. Performa merupakan output dari setiap perilaku karyawan yang berkaitan langsung dengan tugas-tugas pekerjaan dan perlu dilaksanakan untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan”.

Irham Fahmi (2016, h. 195) menyebutkan terdapat 3 (tiga) kelompok variabel yang secara langsung mempengaruhi perilaku dan performa seseorang karyawan, yaitu :

1. Individual

- a. Kemampuan dan ketrampilan

Kemampuan & ketrampilan adalah kapasitas seseorang untuk melaksanakan beberapa kegiatan dalam satu pekerjaan.

- b. Latar belakang (keluarga, kelas sosial, pengalaman)

- c. Demografik (umur, jenis kelamin)

2. Psikologikal

a. Persepsi

Persepsi merupakan suatu proses memperhatikan dan menyeleksi, mengorganisasikan, dan menafsirkan stimulus lingkungan.

b. Sikap

Sikap merupakan faktor yang harus dipahami agar dapat memahami individu lain. Dengan saling memahami sikap individu maka organisasi dapat berjalan dengan baik.

c. Kepribadian

Kepribadian sebagai cara dengan mana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

d. Motivasi

Merupakan dorongan dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan.

e. Belajar

Belajar merupakan suatu proses perubahan yang relatif konstan dalam tingkah laku yang terjadi karena adanya pengalaman atau latihan.

3. Keorganisasian

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi yang dilakukan seseorang terhadap seseorang dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

b. Imbalan-imbalan

Merupakan balas jasa yang diberikan kepada seseorang.

c. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan adalah suatu rincian tugas dan cara pelaksanaan tugas dalam suatu pekerjaan.

d. Sumber-sumber daya

Sumber daya merupakan apa yang dimiliki dari perusahaan tersebut. Misalnya : sumber daya finansial dan manusia.

2.1.6 “Kepribadian”

2.1.6.1 “Pengertian Kepribadian”

Menurut Robbins & Judge (2014, h. 127), *Personality* (kepribadian) sebagai jumlah total cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Penggabungan dari seperangkat karakteristik mental dan fisik

seseorang yang merupakan cerminan diri seseorang individu adalah hasil dari kepribadian itu sendiri.

Griffin & Moorhead (dalam Ria Mardiana Yusuf & Darman Syarif, 2017, h. 91), mengemukakan bahwa *Personality* (kepribadian) adalah kumpulan atribut psikologis yang relatif stabil yang membedakan seseorang dari orang lain. *Personality* (kepribadian) merupakan kecenderungan untuk memiliki keyakinan tertentu, sikap, dan perilaku.

Personality (kepribadian) memiliki dua elemen yaitu elemen internal dan eksternal. Ciri-ciri eksternal adalah perilaku yang dapat diamati sehingga dapat digunakan untuk mengidentifikasi *personality* (kepribadian) seseorang. Keadaan internal mewakili pikiran, nilai-nilai, dan karakteristik genetik yang dapat disimpulkan dari perilaku yang diamati. Kepribadian setiap individu berbeda-beda, namun sikap yang berkaitan dengan kepribadian perlu dikembangkan ke arah yang lebih positif demi tercapainya kinerja mereka.

2.1.6.2 Teori *Big Five Model*

Menurut Robbins & Judge (2014, h. 132-133), Model Lima Besar (*Big Five Model*) kepribadian yang mendasar dan sangat relevan dengan kegiatan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu :

a. Ekstraversi (*Extroversion*)

Ekstaversi (*Extroversion*) mencerminkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Ekstrover cenderung tegas, suka bergaul dan mampu bersosialisasi. Ekstrover juga cenderung berkinerja lebih tinggi pada keseluruhan pekerjaan.

b. Keramahan (*Agreeableness*)

Agreeableness merupakan kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang senang akan bekerja sama, kooperatif, penuh kepercayaan, dan hangat merupakan individu yang mudah bersepakat.

c. Kehati-hatian (*Conscientiousness*)

Karyawan yang memiliki sifat kehati-hatian pada umumnya dapat diandalkan, bertanggung jawab, teratur, dan gigih dalam bekerja. Orang-orang yang berhati-hati cenderung berkinerja tinggi dibandingkan dengan orang yang kurang berhati-hati dalam bekerja.

d. Stabilitas Emosi (*Emotional Stability*)

Stabilitas emosi adalah penyesuaian emosional. Pekerjaan membutuhkan karyawan yang tenang, stabil, dan merasa aman. Stabilitas emosional karyawan menyebabkan karyawan terlihat lebih handal daripada rekan-rekan mereka yang kurang stabil. Dalam hal ini, sisi agama juga berpengaruh dalam emosi yang ada dalam diri seseorang. Seseorang yang mempunyai sifat religius tinggi, ia akan berusaha untuk mengatasi emosinya sendiri dengan tenang.

e. Keterbukaan terhadap hal-hal baru (*Openness to experience*)

Individu dengan tingkat keterbukaan tinggi bersedia untuk mendengarkan ide-ide baru dan mengubah ide, keyakinan dan sikap mereka sendiri sebagai respons terhadap adanya informasi baru.

Karyawan dengan keterbukaan yang lebih besar diharapkan berkinerja lebih baik karena fleksibilitas mereka dan kemungkinan bahwa mereka akan diterima secara lebih baik oleh orang lain dalam organisasi.

2.1.6.3 Faktor-faktor Penentu Kepribadian

Menurut Robbins & Judges (2014, h. 127-129), terdapat 2 faktor penentu kepribadian, yaitu :

1. Faktor Keturunan

Keturunan merujuk pada faktor genetik seorang individu. Tinggi fisik, bentuk wajah, gender, temperamen, komposisi otot dan refleks, tingkat energi, dan irama biologis adalah karakteristik yang pada umumnya dianggap, entah sepenuhnya atau substansial, dipengaruhi oleh siapa orang tua.

2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan yaitu lingkungan dimana kita tumbuh dan dibesarkan, norma dalam keluarga, teman-teman, kelompok sosial dan pengaruh-pengaruh lain yang kita alami. Kepribadian seseorang dapat berubah pada situasi yang dihadapi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang penuh dilakukan sebelumnya . Penelitian tersebut sangat penting untuk diungkapkan karena dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang sangat berguna bagi penelitian ini.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

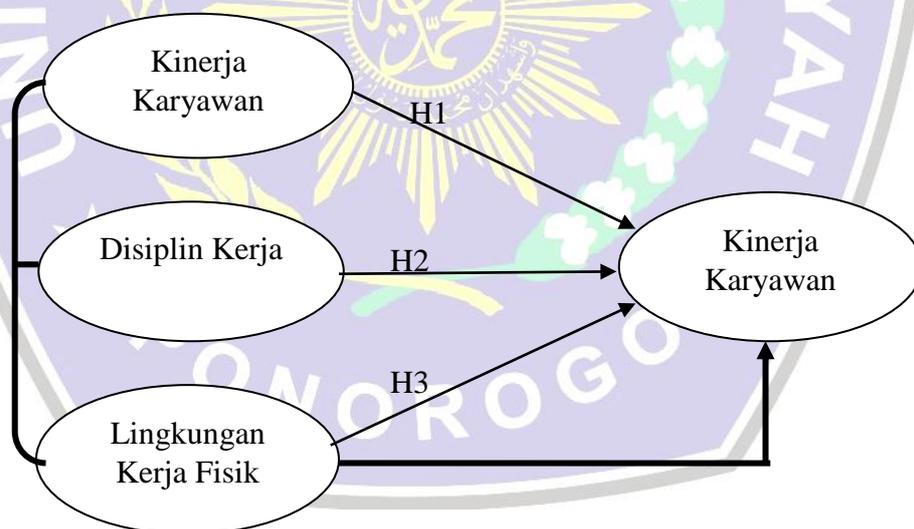
No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Eldaa Cintia, Alini Gilang, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Kppn Bandung I	<p>- Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44.9% dengan nilai signifikansi $t < 0.001$ dengan nilai signifikansi $t < \alpha$ (alpha) 0.05.</p> <p>- Berdasarkan hasil perhitungan secara simultan, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja nonfisik (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 72.1%, sedangkan sisanya 27.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
2.	Sri Indarti,	Pengaruh	- Kepribadian dan lingkungan Kerja

	<p>Susi Hendriani dan Mutia Mahda Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru, 2014</p>	<p>Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional XII Bkn Pekanbaru</p>	<p>secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. - Kepribadian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini indikator ketelitian dan wawasan yang luas dinilai rendah, hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. - Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik pegawai yang dinilai rendah pada indikator kenyamanan.</p>
3.	<p>M. Abdul Kholil Marzolina Taufiqurrahman <i>Faculty Of Economic Riau</i></p>	<p>Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik pada</p>	<p>- Variabel Disiplin Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada Pt. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung - Variabel Disiplin Mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan</p>

	<i>Univercity,</i> Pekanbaru, 2014	Pt. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung	Tandan Buah Segar Pabrik Pada Pt. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung. - Variabel Lingkungan Kerja Mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Inti Karya Plasma Perkasa Tapung.
--	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Berikut kerangka berfikir dalam penelitian ini :



Keterangan :
 —————> Pengaruh secara parsial
 —————> Pengaruh secara simultan

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.4 Hipotesis

a. Kepribadian terhadap kinerja karyawan

Robbins & Judges (2014, h. 132-133) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness*, *emotional stability*, dan *conscientiousness* yang tinggi akan memiliki kelekatan terhadap kerjanya sebagai karyawan sekaligus memiliki prestasi kerja yang baik dalam suatu perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Indarti, Susi Hendriani dan Mutia Mahda dengan judul penelitian “Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional XII Bkn Pekanbaru” yang mendapatkan hasil bahwa kepribadian dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepribadian dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dari itu peneliti menyusun hipotesis pertama adalah sebagai berikut :

H1 = variabel kepribadian karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Swalayan Surya Jalan Juanda Ponorogo

b. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Umi Farida & Sri Hartono (2016, h. 41) menjelaskan bahwa disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Itu artinya disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja dari karyawan tersebut. Begitu juga sebaliknya.

Selaras dengan pendapat diatas, Mulyadi (2015, h. 48) menjelaskan bahwa apabila karyawan taat pada aturan atau bisa menegakkan disiplin, maka karyawan tersebut mempunyai sikap dan mental yang baik, hasilnya juga akan baik, dan akan mudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian M. Abdul Kholil dan Marzolina Taufiqurrahman pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung yang mendapatkan hasil penelitian bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung. Dari penjelasan tersebut, peneliti menyusun hipotesis kedua, yaitu :

H2 = variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Swalayan Surya Jalan Juanda Ponorogo

c. Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Umi Farida & Sri Hartono (2016, h. 10) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dan besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan memberikan kontribusi positif terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Eldaa Cintia dan Alini Gilang yang mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik maupun non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu peneliti menyusun hipotesis ketiga, yaitu :

H3 = variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Swalayan Surya Jalan Juanda Ponorogo

d. Kepribadian, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, namun bisa dipengaruhi oleh banyak faktor. Sama halnya dengan penelitian ini. Faktor kinerja dipengaruhi oleh faktor kepribadian, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Hal ini sesuai dengan hasil beberapa penelitian yang dijadikan satu dan mengemukakan bahwa variabel kepribadian, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4 = variabel kepribadian karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Swalayan Surya Jalan Juanda Ponorogo.

