

BAB II

KAJIAN PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, Penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi didalam bab ini. Disesuaikan dengan faktor yang dianggap bermasalah dalam penulisan ini yaitu budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga dalam kajian pustaka ini dapat mengemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penulisan ini memuat kajian ilmiah dari para ahli.

2.1.2 Manajemen

Manajemen merupakan unsur penting untuk menjalankan sebuah organisasi atau instansi dan merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berada dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan proses Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), dan Mengendalikan (*Controlling*) pada suatu organisasi atau instansi yang dilakukan untuk menentukan dan juga untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi atau instansi. Dikarenakan manajemen merupakan alat untuk mengatur unsur-unsur yang ada di organisasi.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Diatur melalui proses, dan diatur sesuai urutan fungsi manajemen. Di dalamnyaterdapat

beberapa tahapan yaitu perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), pengarahan (*Directing*) dan juga pengawasan (*Controlling*). Manajemen juga melibatkan sekelompok orang atau organisasi yang akan bekerja sama dengan tujuan yang sama. Manajemen sangatlah penting dalam suatu organisasi maupun instansi, Pada suatu proses untuk mencapai suatu tujuan seorang manajer dituntut untuk memanfaatkan sumber daya yang ada. Karena jika instansi tidak memiliki manajemen yang baik maka instansi tersebut akan kehilangan arah dan sulit untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan untuk memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

Berikut merupakan pengertian manajemen menurut para ahli diantaranya ada pendapat dari G.R Terry dalam Winardi (2016:11) mengemukakan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), pengawasan (*Controlling*) dan mobilisasi untuk menentukan dan mencapai tujuan yang ditetapkan melalui penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sedangkan pendapat Menurut Robbins dan Mary yang dialih bahasa oleh Ratna

Saraswati yang mendefinisikan bahwa (2016:36) Manajemen adalah proses mengkoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain dan sama halnya dengan pendapat Menurut Hasibuan (2017:9) Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berbeda halnya menurut Afandi (2018:1) Mengemukakan bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*Organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

Bedasarkan definisi dari beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah perpaduan antara ilmu dan seni yang terdiri atas beberapa fungsi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya manusia, Di dalam suatu organisasi atau instansi dengan proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia atau kepegawaian, pengarahan dan kepemimpinan dan juga pengawasan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia, dalam keberadaanya. Masing-masing fungsi manajemen tidak berdiri sendiri, melainkan saling berhubungan dan saling mempengaruhi serta bergerak ke arah yang sudah direncanakan dan merupakan bagian penting bagi instansi. Menurut G.R Terry dalam Hasibuan (2016) menyatakan ada 4 (empat) fungsi utama dari sebuah manajemen diantaranya Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Penggerakan (*Actuating*), dan Pengawasan (*Controlling*). Fungsi yang dijelaskan oleh Menurut G.R Terry dalam Hasibuan memiliki kesamaan dengan fungsi manajemen secara umum. Sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya masing-masing individu dalam pekerjaan yang sudah direncanakan oleh instansi atau organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Sebagai cara untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan definisi menurut ahli dari pernyataan tersebut maka peneliti dapat dipahami bahwa fungsi dari manajemen pada dasarnya merupakan suatu

proses dilakukan melalui fungsi-fungsi manajerial yaitu *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling*, dengan dikoordinasikan dengan sumber daya yang ada dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang tepat sehingga tercapainya sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi atau instansi secara efektif dan efisien

2.1.2.3 Unsur-unsur Manajemen

Adapun unsur-unsur manajemen yang sangat penting untuk manusia untuk mencapai tujuannya, Menurut para ahli manajemen yang dirumuskan oleh Aminullah (2016) dengan istilah *The Six M (Man, Money, Material, Machines, Method dan Market)* adalah sebagai berikut:

1. *Man* (Manusia, tenaga kerja)

Titik pusat manajemen adalah manusia yang berhak sebagai pelaksana, karena tidak ada manajemen tanpa manusia. Dengan demikian faktor manusia merupakan unsur yang paling penting dan menentukan dalam setiap bentuk kegiatan manajemen, manusia yang menentukan tujuan, yang menggunakan dan melaksanakan proses kegiatan manajemen. Jadi, manusia yang merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengawasi setiap kerja sama yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan-tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh organisasi.

2. *Money* (Uang atau Pembiayaan)

Unsur lain yang tidak kalah pentingnya dalam mencapai tujuan manajemen adalah uang. Pengaruh uang sangat besar, karena uang dibutuhkan oleh setiap manusia, di samping sebagai alat tukar, uang juga berfungsi sebagai

alat pengukur nilai-nilai besar atau kecilnya suatu kegiatan usaha. Suatu perencanaan yang di programkan bila tanpa ada unsur pendukung yang akan membiayai dari kegiatan tersebut maka akan sia-sia.

3. *Material* (Bahan-bahan atau Perlengkapan)

Sebagai perlengkapan dari suatu yang dibutuhkan oleh manusia, maka adanya bahan-bahan yang dapat diolah merupakan tindak lanjut dari sebuah proses manajemen. Tanpa adanya material (bahan-bahan), manusia tidak dapat berbuat banyak dan tidak bisa mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, tanpa adanya material (bahan-bahan) yang akan diproses, tidak mungkin ada wujud dari hasil yang diproses.

3. *Machines* (Mesin)

Adapun alat pelengkap guna memudahkan suatu proses manajemen yang digunakan. Selain itu, suatu kegiatan dapat dikatakan cepat dan mudah bila disertai adanya alat yang canggih sebagai pelengkap, lebih dari itu. Di zaman yang lebih menonjol sisi-sisi kemutakhiran ditenggarai adanya sebuah mesin- mesin yang dianggap canggih sehingga proses dapat lancar dan hasil yang diperoleh dapat efektif dan efisien, seperti halnya komputer, dan lainnya yang mendukung

4. *Method* (Metode, Cara, Sistem Kerja)

Cara melaksanakan suatu pekerjaan guna pencapaian tujuan yang tertentu, maka penggunaan metode-metode, cara dan sistem kerja tertentu pula yang akan menggiringnya proses manajemen. Metode, cara dan sistem kerja

berguna untuk pencapaian sesuatu juga sebagai sarana kelancaran dalam merampungkan tugas suatu proses manajemen.

5. *Market* (Pasar)

Sebagai hasil dari produktivitas pada instansi maka akan berakhir juga. lingkup yang lebih luas, yaitu Market (pasar). Karena, tanpa kita sadari tujuan proses produksi barang-barang disuatu instansi dalam produktivitas bertujuan untuk memuaskan konsumen terhadap barang-barang yang instansi produksi dan hasilkan. Peran Market (pasar) sangat penting bagi instansi, yakni sebagai tempat untuk memasarkan hasil produksi (barang-barang) yang sudah dihasilkan dari suatu kegiatan-kegiatan usaha yang dilakukan oleh suatu instansi.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memiliki fungsi untuk melakukan perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, evaluasi kinerja, kompensasi, hubungan ketenagakerjaan, serta melakukan inisiatif terhadap peningkatan dan pengembangan sebuah organisasi atau instansi. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Manajemen SDM di sini tentu melibatkan karyawan sebagai sumber daya manusia nya, bagian yang mengelola manajemen SDM ialah *Human Resource Development* (HRD). Divisi HRD bertanggung jawab untuk menangani berbagai kebutuhan instansi yang terkait dengan SDM, termasuk manajemen SDM sehingga setiap jenis kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan efektif dan lebih efisien

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi suatu instansi atau organisasi dalam menjalankan kegiatannya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dalam suatu bidang dan untuk menerapkan manajemen berdasarkan fungsinya Sumber daya manusia sebagai pelaksanaan visi dan misi organisasi harus diseleksi dengan baik. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi hal paling penting dilakukan oleh suatu instansi atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan kekayaan (anser) bagi organisasi atau instansi yang harus di daya gunakan secara optimal sehingga diperlukannya suatu manajemen untuk mengatur sumber daya manusia sedemikian rupa guna mencapai tujuan, visi dan misi organisasi atau suatu instansi.

Berikut definisi manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut para ahli yaitu Menurut Rivai (2016:5) mengemukakan bahwa "Manajemen sumber daya manusiaa adalah ilmu atau seni dan merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas interdependen (saling berhubungan satu sama lain)". Sama halnya dengan pendapat Hasibuan (2017.10) "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, karyawan dan masyarakat."

Beda halnya menurut Henry Simamora (2017:3) Manajemen Sumber Daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi arau kelompok kerja. Sama halnya Menurut Afandi (2018. 3). menyatakan "Manajemen sumber daya manusia adalah

penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi"

Berdasarkan pernyataan diatas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur hubungan dan peran orang atau karyawan pada organisasi atau instansi, mengembangkan potensi sumber daya manusia dan organisasinya, dan untuk melakukan serangkaian proses-proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan, visi dan misi organisasi atau instansi secara efektif dan efisien.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu atau instansi. Setiap karyawan pada hakikatnya melakukan dua fungsi, pertama yaitu fungsi manajerial dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan pikiran (mental), dan yang kedua yaitu fungsi operatif (teknis), dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan fisik. Andika (2017: 45) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial

- a. Perencanaan (*Planning*) Perencanaan (*human resources planning*) adalah kegiatan merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu mewujudkan tujuan.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawandengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasinya dalam bagan organisasi.

- c. Pengarahan (*Actuating*) Pengarahan yaitu tindakan yang mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.
- d. Pengendalian (*Controlling*) Pengendalian adalah kegiatan kontrol/evaluasi yang berguna untuk memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan dapat berjalan sesuai dengan prosedur, dengan kata lain sebagai monitor kemungkinan ditemukannya penyimpangan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan (*Procurement*) Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan indikasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan instansi.
- b. Pengembangan (*Development*) Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.
- c. Kompensasi (*Compensation*) Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung baik material maupun non material yang adil dan layak kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada organisasi.
- d. Integrasi (*Integration*) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan instansi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta

kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan, fungsi ini merupakan usaha memperoleh keamanan, dan kenyamanan pegawai, instansi, dan masyarakat.

- e. Pemeliharaan (*Maintanance*) Pemeliharaan karyawan adalah kegiatan untuk meningkatkan dan memelihara atau mempertahankan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, secara berkesinambungan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai purna bakti.
- f. Kedisiplinan (*Discipline*) Kedisiplinan merupakan kunci terwujudnya tujuan, Kedisiplinan adalah kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan instansi dan norma - norma sosial.
- g. Pemberhentian (*Separation*) Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Biasanya disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan instansi, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan fungsi manajemen sumber daya manusia diatas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai dua fungsi, yakni fungsi manajerial dan fungsi operasional. Melalui kedua fungsi ini, kegiatan manajemen sumber daya manusia ini mengusahakan agar tujuan individual, organisasi maupun masyarakat dapat tercapai.

2.1.3.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam instansi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. tujuan umumnya bervariasi dan

bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi, tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh.

Menurut Ruth Silaen(2021:69) "Tujuan Organisasi ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi."

Untuk mendukung para pimpinan yang mengoperasikan departemen-departemen atau unit-unit organisasi dalam instansi sehingga manajemen SDM harus memiliki sasaran, seperti:

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua posisi yang kosong atau kurang dalam instansi.
2. Menjamin ketersediaan tenaga kerja saat ini dan masa mendatang, sehingga setiap pekerjaan memiliki karyawan untuk mengerjakannya
3. Menghindari terjadinya mis manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan.
4. Mempermudah dalam koordinasi, integrasi dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan atau kelebihan tenaga kerja atau karyawan.
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal) dan pensiun karyawan.
8. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

2.1.4 Sikap Kerja

Sikap adalah evaluasi atau penilaian yang relatif stabil yang dimiliki seseorang terhadap suatu objek, orang, peristiwa, atau ide. Sikap ini melibatkan komponen *kognitif* (pengetahuan), *afektif* (perasaan), dan *konatif* (tindakan). Sederhananya, sikap adalah bagaimana kita merasa, berpikir, dan cenderung bertindak terhadap sesuatu.

2.1.4.1 Pengertian Sikap

Menurut Tahir, (2023:70) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman-pengalaman yang menyenangkan dalam bekerja dan harapan-harapannya terhadap pengalaman-pengalaman di masa mendatang.

Sikap kerja sebagai suatu tindakan yang akan dilakukan oleh karyawan dan kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap kerja dapat dijadikan sebagai indikator dalam suatu pekerjaan dapat berjalan dengan baik lancar atau tidak, masalah antar karyawan ataupun atasan dapat mengakibatkan terbaikannya sikap kerja.

Sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan. Indikator karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, tidak malas dan ikut memajukan instansi. Sebaliknya

karyawan yang tidak puas pada pekerjaannya akan bekerja seenaknya, mau bekerja kalau ada pengawasan, tidak jujur, yang pada akhirnya dapat merugikan instansi.

Dapat disimpulkan bahwa sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaan dengan kecenderungan respon positif atau negative.

Sikap diperoleh dan dirubah melalui hasil belajar seseorang dengan lingkungannya, yaitu dimulai semenjak ia lahir sampai proses kehidupan berjalan. Terdapat tiga komponen dalam sikap Menurut Tahir, (2023:70) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi sikap kerja antara lain:

1. Kondisi kerja, meliputi hubungan fisik dan sosial yang berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.
2. Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.
3. Kerja sama dari teman sekerja, adanya kerja sama dari teman sekerja akan berpengaruh terhadap kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kesempatan untuk maju, jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja.
5. Keamanan, rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.
6. Fasilitas kerja, fasilitas kerja yang mampu berpengaruh terhadap terciptanya sikap kerja yang positif.

7. Imbalan, rasa senang terhadap ketidakseimbangan yang diberikan baik berupa gaji pokok maupun tunjangan yang mempengaruhi sikap dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sikap adalah mengatur perasaan, pikiran, dan gagasan seseorang untuk bertindak atas aspek-aspek tertentu dari lingkungan, aspek yang menyangkut perasaan tertentu dan memberikan dasar bagi seseorang untuk merespons atau berperilaku dengan cara tertentu yang dipilihnya. Oleh karena itu, sikap berfungsi sebagai katalisator tindakan karena berkaitan dengan kognisi, persepsi, pembelajaran, dan motivasi Menurut Hadrianti, (2023:23) menyatakan beberapa komponen yang mempengaruhi sikap kerja antara lain:

1. Komponen Kognitif (Komponen Persepsi)

Komponen ini terkait dengan pendapat tentang pengetahuan, kepercayaan, atau konsep pemikiran. Komponen ini berkaitan dengan penalaran dan proses berpikir yang membangkitkan rasionalitas. Keyakinan, yang merupakan penilaian yang dibuat oleh seseorang, adalah komponen kognisi.

2. Komponen Afektif (Komponen Emosional)

Komponen ini berkaitan dengan perasaan senang atau tidak senang pada suatu objek. Kesenangan itu positif, ketidaksenangan negatif.

3. Komponen Konatif (tindakan)

Elemen ini berkaitan dengan ketidakmampuan atau keengganan untuk terlibat dengan obyek sikap. Misalnya, ramah, hangat, agresif, tidak ramah,

dan acuh tak acuh. Beberapa tindakan dapat dievaluasi atau dinilai untuk mengidentifikasi komponen sikap perilaku.

2.1.4.2 Fungsi Sikap

Sikap karyawan berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki karyawan tentang Fungsi-Fungsi yang terdapat pada Sikap kerja menurut Wicaksana, (2022:53)

Terhubungan dengan tiga komponen sikap yaitu:

1. Fungsi instrumental

Fungsi ini berkaitan dengan sarana dan tujuan. Orang memandang sejauh mana obyek sikap dapat digunakan sebagai sarana atau alat dalam rangka mencapai tujuan.

2. Fungsi pertahanan ego

merupakan sikap yang diambil oleh seseorang demi untuk mempertahankan ego atau akunya.

3. Fungsi ekspresi nilai

sikap yang ada pada diri seseorang merupakan jalan bagi individu untuk mengekspresikan nilai yang ada pada dirinya.

4. Fungsi pengetahuan

Individu mempunyai dorongan untuk ingin mengerti dengan pengalaman-pengalamannya.

2.1.4.3 Indikator Sikap

Sikap yang umum memberikan karyawan serangkaian pernyataan atau pertanyaan dengan skala penilaian dengan menunjukkan tingkat kecocokan. Beberapa contoh mungkin meliputi: “besarnya upah organisasi kompetitif dengan

organisasi lain”; “saya bekerja dalam bidang di mana saya bisa memanfaatkan kemampuan saya komponen ini menggambarkan kepercayaan, perasaan, dan rencana tindakan anda dalam berhubungan dengan orang lain. Berikut penjelasan ketiga komponen sikap yang dikutip dari Christiana (2018:120.)

1. *Cognitive Componeni*

dari sikap, yang menentukan tingkatan untuk bagian yang lebih penting

2. *Affective Component.*

Perasaan adalah segmen emosional atau perasaan dari sebuah sikap dan tercermin dalam pernyataan, perasaan bisa menimbulkan hasil akhir perilaku. Komponen perilaku

3. *Behavioral Component*

dari sebuah sikap merujuk pada suatu maksud untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu. Pandangan bahwa sikap tersiri atas tiga komponen kesadaran, perasaan dan perilaku sangat bermanfaat dalam memahami kerumitan hal ini dan hubungan potensial antara sikap dan perilaku.dengan sebaik-baiknya”dan “saya tahu apa yang diharapkan oleh atasan dari diri saya”. Idealnya, hal-hal ini harus disesuaikan untuk mendapatkan informasi tertentu yang diinginkan manajemen. sikap individual diperoleh dengan.

Menjumlahkan respons terhadap soal-soal kuesioner. Nilai-nilai ini Kemudian bisa di rata-rata kelompok kerja, tim, departemen, divisi atau organisasi secara keseluruhan. Penggunaan survei sikap secara teratur memberi manajer umpan balik yang berharga mengenai bagaimana karyawan menerima kondisi kerja

mereka. Kebijakan dan praktik yang dianggap objektif dan adil oleh manajemen mungkin dianggap tidak adil oleh karyawan pada umumnya atau oleh kelompok karyawan tertentu. Apabila persepsi yang menyimpang ini menimbulkan sikap negatif tentang pekerjaan dan organisasi, adalah penting bagi manajemen untuk mengetahuinya (Robbins, 2017).

2.1.5 Kepribadian

Istilah kepribadian atau personality berasal dari kata latin "persona" yang berarti topeng atau kedok, yaitu tutup muka yang sering dipakai oleh pemainpemain panggung, yang maksudnya untuk menggambarkan perilaku, watak, atau pribadi Seseorang. Bagi bangsa Roma, "persona" berarti bagaimana seseorang tampak pada

Kepribadian atau personality adalah organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya Robbins & Judge (2017:182). kepribadian adalah asosiasi dari berbagai latar belakang yang manusia pilih dan bagaimana mereka menggunakannya dalam pekerjaan.

2.1.5.1 Pengertian Kepribadian

Adanya perbedaan kepribadian setiap individu tersebut memungkinkan terjadinya konflik dalam suatu organisasi yang dapat memicu stres kerja pada karyawan-karyawan tersebut. Setiap individu memiliki keunikan fungsional sistem organisasi psikofisik mereka dalam lingkungan hidup. Dalam berinteraksi dengan orang-orang yang ada di lingkungan hidupnya, setiap 16 individu akan memiliki tipe kepribadian masing-masing dalam beradaptasi, menyesuaikan diri, atau

menyerah dalam lingkungan tersebut. Adapun beberapa ahli yang mengemukakan pengertian kepribadian.

Menurut Candra Wijaya (2023:12) kepribadian adalah suatu totalitas psikofisis yang kompleks dari individu, sehingga nampak dalam tingkah lakunya yang unik. Sedangkan personality Menurut Kartono (2010:24) adalah sifat dan tingkah laku khas seseorang yang membedakannya dengan orang lain; integrasi karakteristik dari struktur-struktur, pola tingkah laku, minat, pendirian, kemampuan dan potensi yang dimiliki seseorang; segala sesuatu mengenai diri seseorang sebagaimana diketahui oleh orang lain

Dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan suatu susunan sistem psikofisik (psikis dan fisik yang berpadu dan saling berinteraksi dalam mengarahkan tingkah laku) yang kompleks dan dinamis dalam diri seorang individu, yang menentukan penyesuaian diri individu tersebut terhadap lingkungannya, sehingga akan tampak dalam tingkah lakunya yang unik dan berbeda dengan orang lain.

Kepribadian adalah himpunan karakteristik atau pola perasaan, emosi dan pikiran yang berhubungan dengan perilaku, yaitu pikiran, perasaan, sikap, kebiasaan dan perilaku setiap individu yang bertahan dari waktu ke waktu dalam menanggapi situasi yang berbeda membedakan satu individu dari tindakan apapun yang berbeda dari orang lain. Kepribadian tetap dalam perilaku orang yang konsisten dari waktu ke waktu, bahkan dalam situasi yang berbeda atau waktu, memberikan sesuatu yang unik untuk setiap individu yang ditandai sebagai hal yang terpisah dan berbeda. Kedua aspek kepribadian, dan perbedaannya memiliki

koneksi yang kuat dengan pembentukan identitas, yang menampilkan suatu objek dengan ciri-ciri yang diketahui, bersama dengan aspek lain dari perilaku yang terintegrasi menjadi satu unit kohesif yang akhirnya menggambarkan orang tersebut.

Perilaku memiliki kecenderungan untuk mengulang sendiri dari waktu ke waktu dengan cara tertentu, tanpa disadari orang tersebut dan berperilaku yang sama. Artinya, kepribadian adalah cara kita berpikir, merasa, bersikap dan menafsirkan realitas, menunjukkan kecenderungan bahwa perilaku dari waktu ke waktu, memungkinkan kita untuk menghadapi hidup, dan menunjukkan kepada kita cara kita melihat diri kita dan dunia di sekitar kita. Hal ini memungkinkan kita untuk beraksi terhadap dunia menurut modus persepsi, dengan perilaku seperti dalam kepribadian itu sendiri kepribadian Carl Jung merupakan keberadaan totalitas kepribadian yang disebut sebagai psyche, yang terdiri dari sejumlah sistem yang berbeda tetapi saling memiliki keterkaitan sangat menentukan beraneka ragam perilaku, pikiran, perasaan, aktivitas manusia. Teori ini berisi ketidaksadaran, kesadaran, dan arketipe yang sangat berguna bagi teknik konseling tentang perilaku yang ditentukan oleh motivasi budaya, biologis atau naluriah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui teori kepribadian dalam perkembangan yang diungkapkan oleh Carl Jung serta, dapat membantu menjelaskan bahwa konseling psikoanalisa dalam perspektif multibudaya.

. Menurut Carl Gustav (2017) Kepribadian sebagai kombinasi karakteristik fisik dan kestabilan mental yang memberikan identitas individunya. Menurut (Robbins, 2020) Kepribadian berarti bagaimana orang mempengaruhi orang lain

dan bagaimana mereka memahami dan memandang dirinya, juga bagaimana pola ukur karakter dalam dan karakter luar mereka mengukur interaksi antara manusia dan situasi.

2.1.5.1 Jenis-Jenis Kepribadian

Menurut para ahli psikologi lainnya yang bernama (Carl Gustav 2017) Jung, memiliki pandangan tersendiri dalam membedakan setiap kepribadian manusia. Dirinya mengungkapkan jenis kepribadian manusia ada beberapa jenis, antara lain adalah:

- 1 Introvert Jenis kepribadian menurut Carl Gustav Jung (2017) yang pertama yaitu introvert. Kepribadian introvert merupakan tipe kepribadian yang berfokus pada diri sendiri dan lebih suka menyendiri. Mereka cenderung lebih sering berkuat dengan pikiran dan dunia mereka sendiri. Orang dengan kepribadian introvert memiliki tingkat konsentrasi yang lebih tinggi, suka bercerita, mandiri, namun sulit bersosialisasi, dan pemalu.
- 2 Ekstrovert Jenis kepribadian menurut Carl Gustav Jung (2017) yang kedua yaitu ekstrovert. Orang yang memiliki tipe kepribadian ekstrovert cenderung menyukai kehidupan di luar. Orang ekstrovert lebih suka berinteraksi dengan orang lain dan lebih terbuka. Mereka sangat pandai beradaptasi dengan lingkungan baru dan orang-orang baru, suka bercerita, suka beraktivitas di luar, supel, mudah bekerja dalam kelompok, dan percaya diri tinggi. Tipe ini sangat aktif namun seringkali mendahulukan tindakan daripada pikiran.

2.1.5.2 Faktor Pembentuk Kepribadian

Faktor-faktor utama yang membentuk Kepribadian seseorang menurut Carl Gustav Jung (2017) ada 3, yaitu:

1. Keturunan.

menunjuk kepada faktor-faktor yang ditentukan pada saat pembuahan.

2. Lingkungan.

faktor-faktor yang menggunakan tekanan dalam pembentukan kepribadian kita dibesarkan.

3. Situasi.

mempengaruhi dampak keturunan dan lingkungan terhadap kepribadian.

2.1.5.3 Indikator Kepribadian

Banyak riset dan teori yang dikemukakan oleh para ahli, salah satunya adalah Teori Sifat Kepribadian yang paling sering digunakan dalam dunia kerja yaitu Teori Sifat Kepribadian “Model Lima Besar” atau “*Big Five Personality Traits Model*” yang dikemukakan oleh seorang Psikolog terkenal yaitu Lewis Goldberg. Teori Sifat Kepribadian Model Lima Besar atau *Big Five Personality Traits Model* tersebut terdiri dari lima dimensi kunci yaitu *Openness, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness dan Emotional Stability*. Pendekatan *Big Five Personality* terhadap kepribadian, kebanyakan didasarkan pada penelitian daripada teori, atau dengan kata lain merupakan suatu pendekatan induktif terhadap kepribadian yang berarti bahwa teori dihasilkan dari data sebagaimana menurut (Friedman & Schustack, 2017). Asal usul penyebutan istilah Big Five tidak semata merujuk bahwa kepribadian individu hanya lima jenis, namun istilah tersebut lebih kepada pengelompokan ciri dalam lima kelompok

besarnya saja, selanjutnya disebut 18 dimensi kepribadian, hal tersebut disampaikan (Ramdhani, 2016). Terkait sikap kepribadian, secara umum para peneliti lebih banyak mengakui dan menerima istilah penamaan *Five Factor Model of Personality*. Menurut (Pervin et al., 2016), istilah *Big Five* adalah pada penemuan dimana setiap faktor memasukkan trait-trait yang lebih spesifik. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa (*Big Five Personality*) atau (*Five Factors Model*) adalah suatu metode pendekatan yang selalu konsisten untuk menilai kepribadian dalam individu melalui analisis faktor kata sifat, dimana kelima faktor tersebut diantaranya adalah (*extroversion, agreeableness, Openness to Experience, Conscientiousness,*) dan (*Emotional Stability*)

Dalam penelitian ini Big Five Personality Model digunakan untuk mengukur kepribadian objek-objek penelitian. Menurut (MC Crae & Costa, 2016) Mengklasifikasikan dengan spesifik Big Five Personality yang digunakan dalam kuesioner, domain dari Big Five Personality adalah berikut:

1. *Openness to Experience*

(Terbuka terhadap Hal-hal baru) Dimensi kepribadian (*Openness to Experience*) ini adalah individu yang memiliki ketertarikan pada sesuatu yang baru dan mempunyai keinginan yang besar untuk mengetahui dan mencoba sesuatu yang baru. Kelebihan dari individu ini adalah cenderung lebih kreatif, imajinatif, intelektual, rasa penasaran yang tinggi dan berpikiran luas. Kebalikan dari sifat *Openness to Experience* ini adalah individu yang cenderung konvensional dan nyaman terhadap hal-hal yang

telah ada serta akan menimbulkan kegelisahan jika diberikan tantangan baru.

2. *Conscientiousness*

Sifat Berhati-hati) Dimensi kepribadian *Conscientiousness* ini adalah individu yang penuh dengan kehati-hatian dalam melakukan dalam melakukan suatu tindakan ataupun penuh pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan, mereka juga memiliki disiplin diri adalah individu yang cenderung lebih patuh dengan individu lainnya dan memiliki kepribadian yang ingin menghindari konflik. Kelebihan dari dimensi ini adalah kooperatif (dapat bekerjasama), penuh kepercayaan, bersifat baik, hangat dan berhati lembut serta suka membantu. Kebalikan dari *Agreeableness* adalah individu yang tidak mudah bersepakat dengan individu lain karena suka menentang, bersifat dingin dan tidak ramah.

3. *Extraversion* (Ekstraversi)

Dimensi Kepribadian *Extraversion* ini adalah kelompok individu yang selalu nyaman jika melakukan interaksi dengan orang lain. Kelebihan pada dimensi ini adalah senang bergaul, mudah bersosialisasi, hidup berkelompok dan tegas. Kebalikan dari *Extraversion* adalah individu yang pemalu, suka menyendiri, penakut dan pendiam.

4. *Agreeableness*

(Mudah Akur atau Mudah Bersepakat) Dimensi kepribadian *Agreeableness* ini adalah individu yang cenderung lebih patuh dengan individu lainnya dan memiliki kepribadian yang ingin menghindari konflik. Kelebihan dari

dimensi ini adalah kooperatif (dapat bekerjasama), penuh kepercayaan, bersifat baik, hangat dan berhati lembut serta suka membantu. Kebalikan dari *Agreeableness* adalah individu yang tidak mudah bersepakat dengan individu lain karena suka menentang, bersifat dingin dan tidak ramah.

5. *Emotional stability*

(Stabilitas Emosional) Dimensi kepribadian adalah individu yang cenderung mampu menahan tekanan atau stress. Kelebihan dari dimensi ini adalah emosi lebih stabil dan cenderung tenang saat menghadapi masalah, percaya diri, memiliki pendirian yang teguh. Kebalikan dari *Neuroticism* adalah individu yang mudah gugup, depresi, tidak percaya diri dan mudah berubah pikiran.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan suatu karakteristik atau keunikan psikis yang menampilkan identitas setiap individu yang berbeda-beda. Perbedaan itu menjadi tantangan tersendiri bagi pimpinan dan pihak-pihak yang ada dalam sebuah organisasi/ instansi dalam mengambil tindakan yang tepat demi kelancaran tugas mereka dan tercapainya tujuan dari organisasi.

Maka dari itu penulis mengambil indikator-indikator menggunakan *Big Five personality tipe theory* menurut seorang psikolog Lewis Goldberg, sebagai berikut:

1. *Openness to Experience* (Terbuka terhadap hal-hal yang baru)
2. *Conscientiousness* (sifat berhati-hati)
3. *Extraversion* (Ekstraversi)

4. *Aggreableness* (Mudah akur atau mudah bersepakat)

5. *Emotional Stability* (Stabilitas Emosional)

2.1.6 Kinerja Karyawan

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan suatu satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi instansi untuk bertahan dalam lingkungan bisnis persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling berat, karena keberhasilan tujuan dan kelangsungan hidup instansi bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusianya.

Selain itu, keberhasilan suatu instansi atau organisasi sangat ditentukan oleh kinerja setiap karyawannya dalam mengerjakan segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan yang dituntut untuk mengerjakan secara optimal mungkin sehingga instansi atau organisasi tersebut dapat mencapai tujuan dimasa yang akan datang dan bagaimana organisasi mengelola kinerja karyawan dengan baik sedangkan dengan demikian kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mendorong suksesnya instansi. Inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu atau instansi.

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam suatu instansi merupakan faktor pendukung keberhasilan sebuah instansi dalam mencapai tujuan. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang tinggi instansi harus memelihara sumber daya manusia yang dimiliki. Berikut ini definisi kinerja menurut para ahli, diantaranya:

Menurut Nurwati, (2021:237), bahwa: “Kinerja adalah hasil dari pekerjaan antar individu atau kelompok yang berkaitan dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan kinerja lain dari efektivitas”

Mangkunegara , (2021:237), bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Colquitt et. al., (2021:237), bahwa: “Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif ada penyelesaian tujuan organisasi.”

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai definisi kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan aktivitas atau kegiatan pekerjaan yang dilihat dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai untuk membantu instansi mencapai tujuan organisasi.

2.1.6.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja membaik atau bukan memburuk atau faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan faktor-faktor ini pula menurun. Mempengaruhi penilaian manajemen sumber daya manusia (MSDM) terhadap setiap individu yang ada pada organisasi atau instansi, Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Menurut Robert dalam Lijan (2018:498) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada dasarnya faktor-faktor kinerja karyawan dibagi menjadi dua, Hal-hal mempengaruhi individu dalam mencapai kinerja yang sudah disepakati oleh instansi atau organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Individu (karyawan)

- a. karyawan yang memiliki pengalaman buruk dengan manajemen kinerja, sehingga tidak lagi memperhatikan manajemen kinerja pada mereka.
- b. Tidak ada orang yang suka dikritik.
- c. Kebingungan dalam mengartikan tugas pekerja.
- d. Para karyawan sering kali tidak mengerti untuk apa manajemen kinerja dilaksanakan dan tidak memandang sebagai sesuatu yang berguna bagi individu mereka.

2. Instansi

- a. Formulir dan prosedur pada instansi atau organisasi yang digunakan organisasi tidak masuk akal, hanya sekedar setumpuk pekerjaan administrasi yang tak ada tujuannya.
- b. Tidak punya waktu bagi instansi atau organisasi.

2.1.6.3 Tujuan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan bertujuan untuk mengetahui hasil dari tugas yang sudah diberikan kepada pegawai, selain itu tujuan dari kinerja karyawan juga untuk mengetahui tingkat keberhasilan dari instansi dalam mencapai tujuannya, Tidak hanya bertujuan itu saja kinerja juga bertujuan untuk menyusun strategi yang akan diambil oleh organisasi untuk mencapai target yang lebih tinggi. Tujuan-tujuan kinerja kerja karyawan Menurut Lijan (2018:503-504) yaitu sebagai berikut:

1. Pengelola sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Tentang arah instansi secara umum

3. Sebuah aspirasi.
4. Tanggung jawab setiap individu.
5. Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja.
6. Mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor.
7. Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan dalam inisiatif dalam bekerja
9. Sifatnya luas.

Pada uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan kinerja karyawan yaitu agar tercapainya tujuan organisasi atau instansi dengan maksimal dan cara menanggulangi permasalahan yang setiap individu atau instansi sehingga dihadapi oleh setiap individu atau instansi sehingga mendapatkan jalan keluar dari permasalahan yang sedang dihadapi

2.1.6.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Untuk dapat mengelola SDM dengan baik, tentunya diperlukan pengetahuan mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga bisa dilakukan langkah-langkah dalam rangka pencapaian kinerja karyawan yang maksimal yang akhirnya bermuara pada kinerja organisasi keseluruhan. Berikut ini beberapa faktor-faktor kinerja menurut Kasmir dalam Rahmadani & Sampeliling, (2023:78) diantaranya:

1. Motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya

atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Dengan adanya motivasi kerja, akan dapat meningkatkan keberhasilan pelaksanaan tugas.

2. Kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pimpinan yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dan mengikuti apa yang diperintahkan. Pimpinan juga perlu memiliki kemampuan untuk memotivasi bawahannya agar bekerja dengan baik, serta memberi contoh agar bawahan mencontoh hal yang baik dari pimpinan.

3. Budaya Organisasi.

Budaya Organisasi adalah kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Kebiasaan dan norma yang berlaku tersebut diterima secara umum dan dipatuhi oleh seluruh anggota suatu organisasi atau perusahaan.

4. Kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja adalah perasaan senang atau gembira seseorang, sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Baik perasaan senang/gembira dan suka untuk bekerja atau tidak menyukai pekerjaan yang dilakukan, maka akan mempengaruhi hasil pekerjaan. Untuk itu, pihak organisasi perlu

mengetahui sejauhmana kepuasan kerja karyawan terhadap kebijakan organisasi.

2.1.6.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan kinerja pada sebuah instansi tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan oleh instansi. Tujuan kinerja kerja menurut Sinambela (2019:503-504) menyatakan bahwa tujuan kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Tentang arah perusahaan secara umum.
3. Sebuah aspirasi.
4. Tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan.
5. Membantu mendefinidikan harapan atau target kinerja.
6. Mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor.
7. Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Sifatnya luas

2.1.6.6 Dimensi dan Indikator Kinerja karyawan

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis berdasarkan teori Menurut Mangkunegara (2017:75) dimensi dan indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Adapun indikator-indikator dari kualitas yaitu: Kerapihan hasil kerja, ketelitian bekerja, kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja, tingkat kerja keras, dan tingkat kehati-hatian dalam bekerja.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya, Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing dan seberapa banyak tingkat kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai. Adapun indikator-indikator dari kuantitas yaitu Kesesuaian jumlah output yang dihasilkan dengan target kerja, kehadiran, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, ketepatan dalam jam kerja, kesalahan yang dilakukan dalam bekerja

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan dan melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan pada tugas yang sudah diberikan. Adapun indikator-indikator dari Pelaksanaan tugas yaitu pengalaman bekerja, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan instansi atau organisasi. Adapun indikator-

indikator dari Tanggung Jawab yaitu: Ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, kesediaan menjaga nama baik instansi, kesediaan untuk patuh menjalankan tugas, inisiatif, dan kepedulian terhadap tugas.

Berdasarkan beberapa dimensi dan indikator-indikator yang sudah penulis tulis, Maka penulis dapat menyimpulkan bahwa dimensi pada kinerja ada 4 dimensi yang dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan juga tanggung jawab karyawan untuk melakukan tugas yang sudah diberikan yang akan meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah instansi atau organisasi untuk mencapai tujuan, visi dan misi yang sudah ditetapkan dan adapun indikator-indikator kinerja karyawan dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan kinerja karyawan yang berada di suatu organisasi atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan kinerja karyawan pada organisasi atau instansi yang terjadi dari waktu ke waktu. dengan adanya pemahaman terhadap dimensi dan indikator-indikator ini, pihak manajemen dapat melakukan evaluasi secara berkala serta menetapkan standar kinerja yang lebih objektif. Evaluasi kinerja yang berkelanjutan juga memungkinkan instansi atau organisasi untuk mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan, sehingga dapat mengambil langkah strategis dalam pengembangan kompetensi karyawan. Hal ini diharapkan akan mendorong pencapaian hasil yang optimal dan meningkatkan daya saing organisasi dalam menghadapi tantangan eksternal.

2.1.7 Penelitian Terdahul

Penelitian terdahulu yang digunakan dalam kajian ini mencakup berbagai studi yang membahas pengaruh sikap dan kepribadian terhadap kinerja karyawan

di berbagai sektor. Hasil penelitian sebelumnya menjadi acuan dalam memahami hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, serta memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja. Selain itu, kajian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang masih belum terjawab secara komprehensif, sehingga dapat menjadi landasan bagi penelitian yang lebih mendalam. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman mengenai peran sikap dan kepribadian dalam meningkatkan kinerja karyawan serta memberikan rekomendasi yang relevan bagi pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan atau organisasi.

Berikut ini adalah tabel 2.1 perbandingan penelitian terdahulu tentang sikap dan kepribadian terhadap kinerja karyawan untuk mendukung penelitian penulis, penelitian terdahulu di pakai penulis untuk acuan penelitian yang di lakukan dan mengetahui hasilntya sama atau tidak dengan peneliti yang telah dilakukan penelitaian terlebih terdahulu:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Attitude of employees towards emerging technologies used in intralogistics Natalia Wagnera,*, Patryk Włochowicz (2021) Available onlinea www.sciencedirect.com	Sikap karyawan terhadap teknologi baru yang digunakan dalam intralogistik Sikap karyawan terhadap	Penelitian menggunakan metode kualitatif	Penerapan teknologi baru dalam intralogistik sedang meningkat.

		teknologi baru yang digunakan era moderen		
2	VOL. 3 NO. 1 JAN 2017 Ramadhian Agus Triono Sudalyo Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Sikap, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Palembang	Penelitian di lakukan pada rri Palembang	Penelitian menggunakan 4 variabel X1 kompetensi, komunikasi X2 Sikap Kecerdasan X3 Budaya Oganisasi Y Kinerja karyawan	Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert's yaitu untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang.
3	A Murtiana - 2021 - repository.wima.ac.id Pengaruh Kepribadian, Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RRI (Radio Republik Indonesia) Medan	Penelitian di lakukan pada rri Medan	Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) yang terdiri dari variabel Kepribadian (X1), Etika kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja (Y).	penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Kepribadian (X1) Etika kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan RRI (Radio Republik Indonesia) Medan
4	Moch cahyono Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian		Penelitian di PT. PLN (PERSERO) Unit	dari penilitian Musdalifah adalah terdapat indikator setiap variabel

Proses Regu C Di Pt. Karunia Alam Segar Universitas Muhammadiyah, 2020		Layanan Pelanggan Kota Palopo	
------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------------	--

Tabel 1.2 (Lanjutan)

No	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
5	Frederik Ardian Ferriyanto 5 Oktober 2020 Kesesuaian Tipe Kepribadian Penyiar Radio dengan Jabatan Penyiar Radio di Bhinaya Channel dengan Menggunakan Tes Myers-Briggs Type Indicator	Penelitian yang di gunakan memakai variabel(X1) yaitu Kepribadian Penyiar Radio	. Penyiar Radio di Bhinaya Channel dengan Menggunakan Tes Myers-Briggs Type Indicator	Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. terhadap kinerja
6	Vol. 2 No 12 Desember 2021E-ISSN:2723 –6595 http://jiss.publikasiindonesia.id/P-ISSN:2723 Anabella Riduan1*, Lulu Setiawati2Matana University, Tangerang, Indonesia AnalisisPengaruh Kepribadian dan Etos Kerja TerhadapKinerja Karyawan	Penelitian yang di gunakan memakai variabel(X1) dan X2 adalah etos kerja yaitu Kepribadian dan Etos kerja terhadap kinerja karyawan	Penelitian yang dilakun pada kepribadian dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Automation Jaya Electric Cabang Cakung Timur	penelitian asosiatif kasual dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih.
7	Rahadhi Cahya Prabowo FISIP - 2017 Pengaruh sikap kerja profesional dan minat terhadap kepuasan kerja penyiar radio di Surakarta Kembali	Penelitian mengenai pengaruh yang signifikan antara sikap kerja profesional (X1) dan minat kerja (X2) secara bersama-sama	Penelitian menggunakan (X1) sikap kerja dan (X2) dan minat kerja	penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan pada kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

		terhadap variabel kepuasan kerja		
8	Devristya M. H. 2017 Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Persepsi Karyawan Mengenai Kinerja Organisasi Pada Radio Cpp Radionet Di Magelang	Penelitian menggunakan variabel (X1) sikap kerja (X2)Presepsi karyawan	Penelitian dilakukan pada Radio Cpp Radionet Di Magelang	adanya pengaruh yang signifikan dan positif sikap kerja karyawan terhadap kinerja pada Radio CPP RADIONET baik secara parsial maupun bersama-sama.
9	Vol. 11 No. 3 Tahun 2022 Salju Analisis Kepribadian Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dampak Dan Terhadap	Metode kuantitatif melibatkan pengumpulan data yang dapat diukur secara numerik.	Penelitian yang dilakukan untuk menguji komunikasi terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini merupakan salah satu contoh explanatory research, yang bertujuan untuk menjelaskan posisi variabel-variabel yang diteliti serta hubungan dan pengaruhnya terhadap variabel lain
10	Ivana, Meylanie (2016) Analisis sikap pendengar terhadap Kinerja karyawan Radio Suara Surabaya FM https://repository.ukwms.ac.id/id/eprint/6861/	Penelitian menggunakan (X1) sikap (Y)kinerja karyawan	Penelitian menggunakan metode kualitatif	ebagai bahan informasi bagi manajemen Stasiun Radio Suara Surabaya untuk mengetahui sikap pendengar terhadap atribut-atribut penting atas perusahaan,

				seperti sikap terhadap professionalism and skills, attitudes and behavior,
11	Rahadhi Cahya Prabowo 2015 https://core.ac.uk/download/pdf/16508587.pdf pengaruh Sikap Profesional Dan Minat Terhadap Kepuasan Kerja Penyiar Radio Di Surakarta	Penelitian menggunakan variabel (X1) sikap	Penelitian di lakukan di Penyiar Radio Di Surakarta	Bagi masyarakat, khususnya masyarakat yang tertarik dalam dunia kepenyiaran dapat dijadikan sumber informasi tentang memahami penyiar radio di Surakarta.

2.2 Kerangka Pemikiran

Pada sub bab ini, akan dijelaskan hubungan yang ideal antara variabel-variabel yang diteliti, yang diperkuat oleh teori atau penelitian sebelumnya. Menurut Sugiono (2017:388), kerangka pemikiran merupakan konseptualisasi tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dengan demikian, kerangka pemikiran harus mampu menggambarkan keterkaitan antara variabel peneliti secara jelas berdasarkan teori pendukung.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menjelaskan keterkaitan antara variabel-variabel yang berhubungan, yaitu pengaruh sikap dan kepribadian terhadap kinerja karyawan. Pentingnya masalah sikap sering dikaitkan dengan perilaku atau tindakan manusia dalam kehidupan sehari-hari. Sikap yang ada pada seseorang akan memberikan warna atau corak pada perilaku atau tindakan orang

yang bersangkutan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap sikap kerja karyawan menjadi sangat penting dalam konteks organisasi.

Dalam hal ini, sikap kerja dapat diartikan sebagai keyakinan dan evaluasi individu terhadap aspek-aspek tertentu di lingkungan kerjanya. Sikap positif terhadap pekerjaan akan memotivasi karyawan untuk berusaha lebih keras dan berkontribusi lebih banyak terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2017) juga menunjukkan bahwa sikap kerja yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat berdampak pada loyalitas dan retensi karyawan.

Pengaruh sikap terhadap kinerja karyawan telah banyak diteliti, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi sikap kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, maka kinerja yang dihasilkan juga semakin tinggi. Dalam konteks ini, sikap kerja dapat diartikan sebagai sikap positif yang mendukung produktivitas dan efisiensi kerja, sedangkan kepribadian mencakup karakteristik individu yang mempengaruhi bagaimana mereka berinteraksi dengan lingkungan kerja.

Kepribadian, di sisi lain, berfungsi sebagai kerangka dasar yang membentuk perilaku individu. Menurut teori Big Five yang diusulkan oleh Costa dan McCrae (2017), terdapat lima dimensi utama kepribadian yaitu:

1. *neuroticism*,
2. *extraversion*,
3. *openness to experience*,

4. *agreeableness*,

5. *Conscientiousness*

Dimensi-dimensi ini dapat menentukan tingkat adaptabilitas karyawan dalam menghadapi perubahan, yang sangat penting dalam konteks dinamika industri saat ini. Dengan demikian, kerangka pemikiran ini menyoroti bahwa pengembangan sikap kerja yang positif dan pemahaman terhadap aspek kepribadian karyawan merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja. Interaksi antara sikap dan kepribadian akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berpotensi meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini berusaha untuk menggali lebih dalam mengenai dinamika tersebut dan memberikan rekomendasi untuk pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik di lingkungan kerja.

Selanjutnya, penting untuk mencatat bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh sikap dan kepribadian, tetapi juga oleh faktor-faktor eksternal lainnya seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kebijakan manajemen. Oleh karena itu, analisis yang komprehensif harus mencakup semua elemen ini untuk mendapatkan gambaran yang lebih holistik tentang kinerja karyawan. Dengan pendekatan yang lebih luas ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di RRI Bandung dan organisasi lainnya.

2.2.1 Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian terdahulu menurut Sujarwanto (2016), dengan judul pengaruh Sikap Kerja dan kepribadian terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan

bahwa Sikap Kerja dan Kepribasian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari penjelasan yang telah diuraikan diatas, maka jelas terdapat pengaruh antara sikap kerja terhadap kinerja dan terdapat pengaruh antara kepribadian kerja terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam suatu organisasi sangat tergantung dari bagaimana karyawan memandang pekerjaannya, jika karyawan memandang pekerjaannya secara negatif maka juga dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Sikap lebih spesifik dari pada nilai karena merupakan bagaimana orang menghayati dan mempersepsikan pekerjaannya. Maka penting bagi instansi untuk dapat mempertahankan sikap kerja karyawan tetap positif terhadap pekerjaannya agar mengoptimalkan kinerja karyawan (Subagio, 2017: 105). Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa sikap kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan penting bagi instansi untuk membentuk dan mempertahankan sikap kerja yang positif untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menemukan bahwa sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Subagio, (2018).

2.2.2 Pengaruh Kepribadian Terhadap kinerja Karyawan

Kepribadian merupakan definisi yang sangat luas yang akan memusatkan kepada banyak aspek perbedaan seseorang. Pada saat yang sama, kepribadian menyarankan kepada kita untuk mengikuti susunan tetap dari tingkah laku dan kualitas yang tersembunyi pada seseorang (McCrae dan Costa, 2017). Individu menggunakan konsep kepribadian didasarkan pada tiga alasan, yaitu untuk

menyampaikan rasa kemantapan dan kesinambungan antar manusia, untuk menyampaikan rasa bahwa apa yang dilakukan oleh seorang individu merupakan keaslian dari tingkah laku mereka, dan untuk menyampaikan rasa bahwa inti dari seorang individu dapat dilihat dalam kualitas yang sedikit menonjol.

Dengan demikian, kepribadian dinilai sebagai suatu barang dagangan yang dijual atau ditukar untuk keberhasilan. Perasaan kita akan penghargaan, penilaian, dan kebanggaan tergantung pada bagaimana keberhasilan kita. Oleh karena itu, keberhasilan atau kegagalan tidak tergantung pada mengembangkan kapasitas-kapasitas produktif sampai pada tingkat yang sangat penuh, juga tidak pada integrasi, pengetahuan, atau keterampilan-keterampilan, melainkan pada bagaimana baiknya kita memproyeksikan diri kita pada orang-orang lain (Fromm, 2018).

Selanjutnya, seseorang yang berkepribadian memiliki kesadaran dan penerimaan penuh terhadap diri mereka sendiri. Mereka memahami dan menerima kekuatan serta kelemahan mereka, serta menyadari potensi mereka sebagai manusia yang memiliki kemampuan. Orang dengan kepribadian baik mampu memikul tanggung jawab terhadap kehidupan mereka sendiri. Dalam hal ini, mereka “berdiri sendiri” dan tidak memindahkan tanggung jawab terhadap orang lain. Artinya, mereka sendiri yang bertanggung jawab atas apa yang membangun kehidupan mereka, untuk segala sesuatu yang mereka katakan, lakukan, rasakan, atau pikirkan (Prihanto, 2017).

Kepribadian dipandang sebagai motif tingkah laku dan sistem tingkah laku. Lebih lanjut, kepribadian mencakup konsep yang didasarkan pada suatu keadaan,

proses, dan struktur psikologis yang menyebabkan suatu tingkah laku menjadi berarti (Bischoff, 2018). Perilaku manusia, baik disadari ataupun tidak disadari, didasarkan pada motivasi tertentu yang merupakan kekuatan dinamis dan pengarah perilaku manusia (Prihanto, 2017).

Di sisi lain, orang-orang yang berkepribadian baik memuaskan kebutuhan-kebutuhan psikologis secara kreatif dan produktif, sedangkan orang-orang yang berkepribadian kurang baik memuaskan kebutuhan-kebutuhan dengan cara irasional (Fromm, 2018). Selain itu, sifat atau ciri merupakan bagian yang membentuk kepribadian dan merupakan petunjuk serta sumber keunikan individu. Dengan kata lain, sifat atau ciri dapat diduga sebagai pengarah perilaku individu yang konsisten dan khas (Hasibuan, 2019).

Terakhir, ciri dan sifat merupakan suatu struktur mental yang nyata-nyata dimiliki oleh setiap orang dan tidak hanya berupa deskripsi yang dapat diamati dari luar. Oleh karena itu, suatu ciri dan sifat bersifat menetap dan sekaligus merupakan kecenderungan perilaku yang tampak keluar (Sugiyanto dan Sunaryo, 2021). Pengukuran skala kepribadian menggunakan cara umum di luar konteks, atau dengan kata lain, bahwa pengukuran skala kepribadian dilakukan dengan pengamatan langsung.

2.1.1 Landasan Teori Yang Digunakan

Peneliti menggunakan berbagai sumber-sumber dari berbagai literatur seperti dari buku, jurnal sebelumnya, dan penelitian sebelumnya untuk memahami landasan *teori grand theory, middle-range theory, dan applied theory*. Selain landasan teori, evaluasi hasil penelitian sebelumnya berasal dari jurnal pendukung

yang dijadikan sebagai referensi peneliti. Judul yang diusulkan pada penelitian ini adalah mengenai pengaruh Kajian Pustaka adalah bahasan atau bahan bacaan yang terkait dengan suatu topik atau temuan dalam penelitian. Kajian Pustaka merupakan bagian penting dalam sebuah penelitian yang dilakukan. Kajian pustaka ini akan menguraikan sumber tujuan mengenai penjelasan variabel-variabel yang menjadi permasalahan yang ada dalam penelitian. Seperti yang penulis ini telah paparkan pada bab sebelumnya, pada dasarnya permasalahan yang akan dijelaskan pada penelitian ini adalah hal-hal yang berkenaan dengan Sikap, keprbadian, dan kinerja karyawan. Teori- teori secara umum sampai pengertian secara khusus yang berfokuskan pada teori permasalahan yang peneliti akan teliti. Teori- teori yang digunakan dalam peneliatian ini memuat dari berbagai sumber buku, jurnal, hasil penelitian terdahulu atau menggunakan beberapa teori yang relevan dengan variabel penelitian.

Pada sebuah upaya untuk melakukan penelitian maka dibutuhkan sebuah panduan teori-teori serta dukungan untuk setiap hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya yang akan berkaitan dengan sebuah penelitian yang sedang dilakukan. Pustaka yang sedang dibahas yaitu mengenai referensi Sikap, keprbadian, dan kinerja karyawan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai teori, konsep, dan generalisasi hasil dari penelitian yang nantinya akan menjadi landasan teoritis untuk pelaksanaan penelitian. Maka dari itu peneliti menggunakan beberapa buku referensi, jurnal, atau sumber dari internet yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

2.2.3 Pengaruh Sikap dan Kepribadian Terhadap Kinerja karyawan

Bagian ini membahas bagaimana sikap dan kepribadian seorang karyawan dapat mempengaruhi seberapa baik mereka menjalankan tugas-tugasnya. Sikap mengacu pada evaluasi atau penilaian seseorang terhadap suatu objek, orang, atau peristiwa. Sementara itu, kepribadian adalah pola karakteristik yang relatif stabil dan unik pada setiap individu yang mempengaruhi cara mereka berpikir, merasa, dan berperilaku dan juga karyawan yang dapat menikmati Kepuasan yang membuat puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bermotivasi, produktif, dan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah.

Sikap positif terhadap pekerjaan dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi dan mendorong upaya ekstra untuk mencapai tujuan yang ada pada Komitmen Organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung lebih loyal, bersedia bekerja keras, dan bertahan lebih lama dalam instansi. Sikap berkomitmen ini dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan

Motivasi Kerja yang terdapat pada Sikap yang positif terhadap pekerjaan dapat meningkatkan motivasi intrinsik, yaitu dorongan internal untuk melakukan pekerjaan karena merasa pekerjaan itu penting dan bermanfaat.

Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Sedangkan Kepribadian terhadap kinerja karyawan

Kecerdasan Emosional Kemampuan mengenali dan mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain dapat membantu karyawan dalam berinteraksi dengan rekan kerja, mengatasi konflik, dan mencapai tujuan.

Berinteraksi dan membangun hubungan yang baik dengan orang lain sangat penting dalam bekerja, terutama dalam tim. Karyawan dengan kecerdasan sosial yang tinggi cenderung lebih mudah beradaptasi dan bekerja sama. Individu yang memiliki sifat teliti, bertanggung jawab, dan disiplin cenderung lebih produktif dan memiliki kinerja yang lebih baik. Mereka lebih terorganisir dan mampu mengatur waktu dengan efektif. Sedangkan individu yang ekstrovert cenderung lebih aktif, suka bersosialisasi, dan memiliki energi yang tinggi. Sifat ini dapat bermanfaat dalam pekerjaan yang membutuhkan interaksi sosial yang banyak. Ada juga individu yang memiliki tingkat neuroticism yang tinggi cenderung lebih mudah cemas, stres, dan emosional. Sifat ini dapat mengganggu kinerja dan membuat karyawan sulit untuk fokus pada tugas.

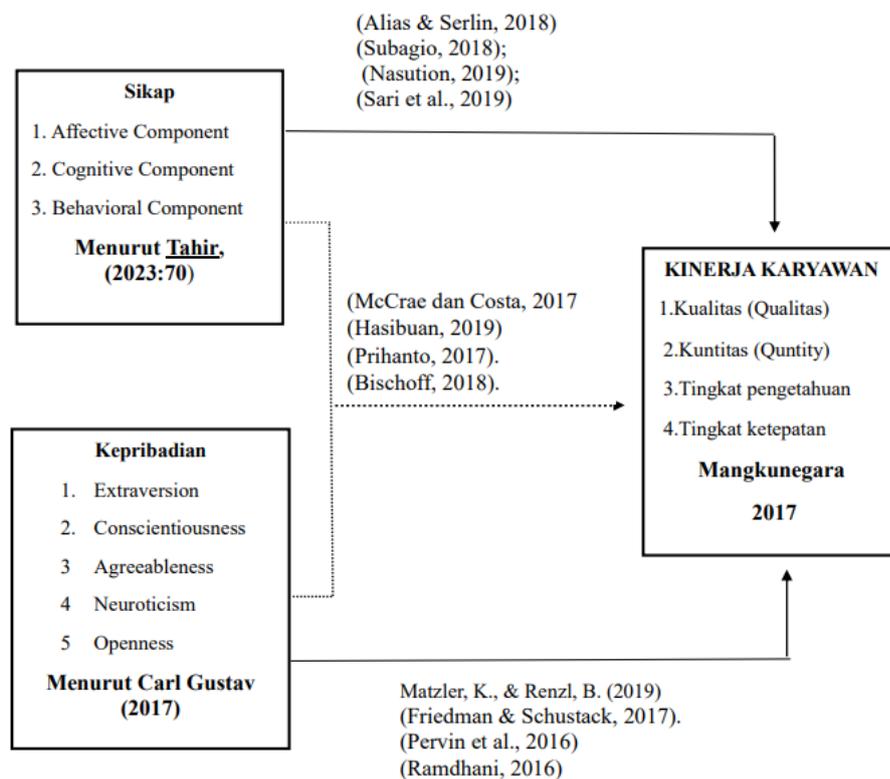
2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian dapat diartikan sekaligus sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, serta teknik analisis yang diterapkan. Hubungan antar variabel tersebut harus dapat menjawab jenis dan jumlah rumusan masalah penelitian yang telah ditetapkan.

Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka dapat digambarkan secara sistematis hubungan antar variabel dalam paradigma penelitian pada halaman selanjutnya. Dengan demikian, paradigma ini berfungsi tidak hanya sebagai kerangka berpikir tetapi juga sebagai panduan operasional

dalam menentukan arah penelitian dan menjamin konsistensi antara tujuan, metode, dan analisis yang dilakukan

Paradigma ini membantu memastikan bahwa setiap langkah penelitian berjalan sesuai dengan alur logis yang telah ditetapkan, sehingga dapat menghasilkan temuan yang valid dan reliabel. Selain itu, paradigma penelitian berperan penting dalam menyusun struktur penelitian yang komprehensif, mulai dari perumusan masalah hingga interpretasi hasil.



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Sugiyono berpendapat (2012:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh Sikap dan kepribadian terhadap kinerja karyawan

2. Hipotesis Parsial

a. Sikap berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

b. Kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja karyawan