

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepribadian

2.1.1.1 Definisi Kepribadian

Dalam (Kawiana, et al., 2018) “Kepribadian berasal dari leksikon persona yang artinya topeng, yaitu topeng yang digunakan untuk menghadapi masyarakat”. “kepribadian merupakan karakteristik yang dimiliki seseorang yang relative stabil yang membedakan dirinya dengan orang lain dan merupakan cara seseorang bereaksi serta berinteraksi dengan individu lain pada suatu situasi” (Wulantika, 2019).

Robbins, Stephen P, dan Judge, Timothy, A, (2015) dalam (Nurjanah, et al., 2016) mengemukakan bahwa *Personality is the dynamic organization within the individual of those psychophysical systems that determine his unique adjustment to his environment*, Kepribadian adalah organisasi yang dinamis dari sistem psikofisik individu yang menentukan cara individu tersebut menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:133) dalam (Fatmala, et al., 2019)“kepribadian didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas individualnya. Karakteristik atau ciri atau sifat ini termasuk bagaimana orang melihat, berpikir, bertindak dan merasakan, yang merupakan produk interaksi genetik dan pengaruh lingkungan”.

Sedangkan menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2011:294) dalam (Ilyas, et al., 2018) “kepribadian menunjukkan struktur dan kecenderungan dalam diri orang yang menjelaskan pola karakteristik mereka dalam pemikiran, emosi, dan perilaku”.

Menurut Hanggraeni, (2011:19) dalam (Rondo, et al., 2018) “kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain”. “Kepribadian adalah gambaran diri seorang individu yang dilihat dari cara berpikir, berperilaku, berperasa dan berinteraksi dengan orang lain dalam (Montolalu, et al., 2016)”.

Tabel. 2.1
Definisi Kepribadian

No	Tahun Penelitian	Peneliti	Definisi
1	2016	Robbins, Stephen P, dan Judge, Timothy, A dalam Nurjanah dkk	<i>Personality is the dynamic organization within the individual of those psychophysical systems that determine his unique adjustment to his environment,</i> Kepribadian adalah organisasi yang dinamis dari sistem psikofisik individu yang menentukan cara individu tersebut menyesuaikan diri dengan lingkungannya.
2	2019	Kreitner dan Kinicki dalam Fatmala, Lie,	Kepribadian didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang

		Efendi & Nainggolan	memberikan identitas individu lainnya.
3	2018	Colquitt, Lepine dan Wesson dalam Ilyas & Zannah	kepribadian menunjukkan struktur dan kecenderungan dalam diri orang yang menjelaskan pola karakteristik mereka dalam pemikiran, emosi, dan perilaku.
4	2018	Hanggraeni dalam Rondo, Koleangan & Tawas	“Kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain”.
5	2019	Lita Wulantika	“kepribadian merupakan karakteristik yang dimiliki seseorang yang relative stabil yang membedakan dirinya dengan orang lain dan merupakan cara seseorang bereaksi serta berinteraksi dengan individu lain pada suatu situasi”
6	2017	Montolalu, Kawet & Nelwan	Kepribadian adalah gambaran diri seorang individu yang dilihat dari cara berpikir, berperilaku, berperasa dan berinteraksi dengan orang lain.

Definisi Kepribadian adalah organisasi yang dinamis dan kecenderungan dalam diri yang menjelaskan karakteristik individu dalam pemikiran, emosi, perilaku, dan cara bagaimana mereka berinteraksi dengan orang lain.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian

Faktor yang mempengaruhi kepribadian dalam (Ilyas, et al., 2018) terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut:

1. *Heredity*

Heredity atau keturunan merupakan faktor yang ditentukan oleh konsepsi. Ketinggian fisik, kemenarikan wajah, gender, temperamen, komposisi otot dan refleks, tingkat energi, dan ritme biologis umumnya dipertimbangkan untuk sebagian atau seluruhnya dipengaruhi oleh orang tua, dengan biologis, fisiologis dan melekat dengan susunan psikologi.

2. Environment

Faktor lingkungan mempunyai peranan penting dalam membentuk kepribadian. Faktor yang menggunakan tekanan pada pembentukan kepribadian adalah budaya dimana kita tumbuh, pada pembentukan kondisi awal, norma diantara keluarga, teman, dan kelompok sosial, dan pengaruh lain menurut pengalaman kita.

3. Situation

Situasi mempengaruhi Hereity dan Environment pada kepribadian. Kepribadian individu meskipun biasanya stabil dan konsisten, dapat berubah dalam situasi tertentu.

4. Life Experience

hidup yang dilalui seseorang sejak kecil, menjadi dewasa, dan sampai mencapai umur lanjut akan mempengaruhi kepribadian seseorang.

2.1.1.3 Indikator Kepribadian

kepribadian lima besar menurut Robbins, Stephen P, dan Judge, Timothy, A, (2015) dalam (Nurjanah, et al., 2016) sebagai hasil adaptasi dari teori The Big Five Personality McCrae & John terdiri dari:

- (1) Ekstraversi (*extraversion*), dimensi yang menampilkan level kenyamanan karyawan di dalam hubungan. Orang yang berskor positif pada dimensi ini memiliki sifat: ekstrovert, memulai percakapan, senang bergaul, suka berbicara, mempunyai banyak energi, tegas, ekspresif, percaya diri, dan mudah bersosialisasi.
- (2) Keramahan (*agreeableness*), dimensi yang merujuk pada kecenderungan seorang individu untuk memahami orang lain. Orang yang berskor positif pada keramahan mudah percaya, bersifat baik, suka menolong, peduli, kooperatif, berhati lembut.
- (3) Kehati-hatian (*conscientiousness*), yaitu dimensi dimensi yang menunjukkan sebuah ukuran reabilitas. Mereka yang berskor positif pada dimensi ini dapat diandalkan, teratur, bertanggung jawab, berorientasi pada pencapaian, dan tekun.
- (4) Stabilitas emosional (*emotional stability*), yaitu dimensi yang menunjukkan kemampuan seseorang untuk menghadapi stress. Orang yang berskor positif cenderung tenang/relaks, tidak mudah khawatir, optimis, dan aman. Mereka

dengan skor negatif tinggi (*neuroticism*) cenderung gugup, cemas, depresi, dan tidak aman.

- (5) Keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*), yaitu dimensi yang mencakup kisaran minat dan ketertarikan atas inovasi. Orang yang sangat terbuka kreatif, ingin tahu, inovatif, intelek, imajinatif, berpikiran luas dan secara artistik sensitif.

2.1.2 Orientasi kerja

2.1.2.1 Definisi Orientasi Kerja

Sunyoto (2012) dalam (Montolalu, et al., 2016) menyatakan “orientasi merupakan suatu program untuk memperkenalkan pegawai baru pada peran-peran mereka, organisasi, kebijakan-kebijakannya, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan pada rekan kerja mereka”. Menurut (Ardana, et al., 2012) menyatakan “orientasi merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk memperkenalkan tenaga kerja baru dengan tenaga kerja lama atau manajemen secara menyeluruh sesuai dengan hierarki perusahaan”.

Menurut Smalley (2010) dalam (Yona, et al., 2019) “orientasi karyawan baru salah satu peran penting dalam mengarahkan orang-orang yang direkrut, pada masa orientasi membentuk kesan pertama pada karyawan baru sehingga mempengaruhi sikap karyawan”. Dalam (Trang, et al., 2016) “Orientasi merupakan suatu proses untuk mengetahui dan mengenal tempatnya dalam totalitas hubungan pekerjaan, ruang

lingkup perusahaan, dan berbagai macam kebijakan perusahaan yang harus ditaati oleh tenaga kerja baru”. Dalam (Sofyandi, 2013) “Orientasi adalah pengenalan dan adaptasi terhadap suatu situasi atau lingkungan”.

Tabel. 2.2
Definisi Orientasi Kerja

No	Tahun Penelitian	Peneliti	Definisi
1	2016	Sunyoto dalam Montolalu, Kawet & Nelwan	Orientasi merupakan suatu program untuk memperkenalkan pegawai baru pada peran-peran mereka, organisasi, kebijakan-kebijakannya, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan pada rekan kerja mereka
2	2012	Ardana, Mujiati & Murdiartha	menyatakan orientasi merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk memperkenalkan tenaga kerja baru dengan tenaga kerja lama atau manajemen secara menyeluruh sesuai dengan hierarki perusahaan.
3	2019	Smalley dalam Yona & Yulita	orientasi karyawan baru salah satu peran penting dalam mengarahkan orang-orang yang direkrut, pada masa orientasi membentuk kesan pertama pada karyawan baru sehingga mempengaruhi sikap karyawan.
4	2016	Trang, Mintardjo, & Rogi	Orientasi merupakan suatu proses untuk mengetahui dan mengenal

			tempatnya dalam totalitas hubungan pekerjaan, ruang lingkup perusahaan, dan berbagai macam kebijakan perusahaan yang harus ditaati oleh tenaga kerja baru.
5	2013	Sofyandi	“Orientasi adalah Pengenalan dan adaptasi terhadap suatu situasi atau lingkungan”.
Definisi Orientasi Kerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk memperkenalkan tenaga kerja atau karyawan baru, untuk penyesuaian dengan situasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara individu.			

2.1.2.2 Tujuan Orientasi Kerja

Ada beberapa tujuan Orientasi kerja, tujuan orientasi menurut Smith dalam (Yona, et al., 2019) yaitu sebagai berikut:

1. Pengenalan organisasi atau perusahaan.
2. Penyampaian kebijakan dan praktik-praktik yang penting.
3. Penyampaian informasi tentang *benefits* dan *services*.
4. Pendaftaran program *benefit*.
5. Pengisian dokumen-dokumen kepegawaian.
6. Penyampaian informasi tentang harapan-harapan manajemen.
7. Penetapan harapan-harapan atau tujuan pegawai.
8. Pengenalan rekan-rekan kerja.
9. Pengenalan fasilitas kerja.
10. Pengenalan tugas-tugas atau pekerjaan.

2.1.2.3 Indikator Orientasi Kerja

Menurut Sunyoto (2012) dalam (Yona, et al., 2019) yang menjadi indikator dalam kegiatan orientasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Hubungan dengan rekan kerja
2. Pengenalan Perusahaan
3. Solidaristik
4. Komunikasi
5. Program Orientasi
6. Sosialisasi

2.1.3 Penempatan Karyawan

2.1.3.1 Definisi Penempatan Karyawan

Menurut Ardana dalam (Muaja, et al., 2017), “penempatan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan”. Menurut Siswanto dalam (Hertanudin, 2015) “penempatan merupakan suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus dalam seleksi untuk melaksanakan tugasnya dengan kontinuitas dan tanggung jawab”. Penempatan kerja pegawai berhubungan dengan berbagai kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai itu sendiri..

Menurut (Montolalu, et al., 2016) menyatakan penempatan pegawai adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

“Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan (Mathis dan Jackson, 2006:262) dalam (Pua, et al., 2017)”. Kegiatan penempatan pegawai harus direncanakan dengan baik serta memegang prinsip “*The Right Man in The Right Place, on The Right Job, in the Right Time*”. Dengan kata lain penempatan orang-orang yang tepat harus pada tempat yang tepat, pekerjaan yang tepat, dan dalam waktu yang tepat. Sedangkan, menurut rivai (2009:198) dalam (Dr. H. Suwatno, M.Si., et al., 2016) “Penempatan ialah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru.

Tabel. 2.3
Definisi Penempatan Karyawan

No	Tahun Penelitian	Peneliti	Definisi
1	2017	Ardana dalam Muaja, dkk	penempatan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan. Penempatan kerja berarti mengalokasikan pegawai pada posisi tertentu, hal ini khusus pada pegawai baru.
2	2015	Siswanto dalam Hertanudin	Penempatan merupakan suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus dalam seleksi untuk melaksanakan tugasnya dengan kontinuitas dan tanggung jawab. Penempatan kerja pegawai berhubungan dengan berbagai kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai itu sendiri.
3	2016	Menurut Ardana, Mujiat dan Utama dalam R. Montolalu, dkk	penempatan pegawai adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan

			secara <i>continue</i> dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.
4	2017	Mathis dan Jackson dalam jurnal <i>beverly</i>	penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seseorang cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaannya.
5	2016	Rivai	“Penempatan ialah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru.
<p>Definisi Penempatan Karyawan adalah pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan. menjadi orang (pekerja/pegawai) yang cocok dengan pekerjaan yang ada.</p>			

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penempatan Karyawan

Menurut Bambang Wahyudi dalam (Yona, et al., 2019) sebelum menempatkan tenaga kerja atau pegawai ditempat kerja mereka harus bekerja, perlu dipertimbangkan faktor lain :

- a. Keahlian, adalah kesanggupan dan kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaannya.
- b. Ketrampilan, adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryawanan.
- c. Kualifikasi, keahlian yang diperlukan untuk menduduki suatu jabatan tertentu.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Penempatan Karyawan

Jenis Penempatan Pegawai Menurut Rivai (2011: 211) dalam (Khaerudin, et al., 2018):

1. Promosi

Promosi terjadi ketika seorang karyawan dihapus dari pekerjaan pekerjaan tinggi lainnya dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau tingkat. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, imbalan (sistem hadiah) untuk bisnis dan prestasi di masa lalu.

2. Transfer dan Demosi

Transfer terjadi ketika seorang karyawan dihapus dari bidang tugas tugas lain yang tingkatnya hampir setara dengan tingkat gaji, tanggung jawab, dan tingkat struktural. Demosi terjadi ketika seorang karyawan dipindahkan dari posisi posisi yang lebih rendah ke yang lain, baik tingkat gaji, tanggung jawab, dan tingkat struktural.

2. Program Posting Pekerjaan-Posting

Adalah untuk memberikan informasi kepada karyawan tentang pembukaan lowongan dan persyaratan. Pengumuman tentang lowongan ini mengundang karyawan yang berkualitas untuk mendaftar.

2.1.3.4 Indikator Penempatan Karyawan

Ada beberapa indikator untuk mengukur penempatan pegawai menurut Siswanto, Suwatno dan Priansa (2011) dalam (Yona, et al., 2019) adalah sebagai berikut :

1. Prestasi Akademis
2. Pengetahuan
3. Ketrampilan
4. Pengalaman

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Dalam (Wulantika, et al., 2018) *“employee permormance is one of the dimensions that can be used to measure, evaluate the strength of employees in surviving and carry out their duties and obligations to the organization where they take shelter.”*

Yang berarti “Kinerja karyawan adalah salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan dan menjalankan tugas dan kewajiban kepada organisasi tempat mereka berteduh”. Sutrisno (2013: 151) dalam (Khaerudin, et al., 2018) mengungkapkan "Bahwa Kinerja Atau Prestasi Kerja Adalah Hasil Kerja Yang Telah Dicapai Seseorang Dari Perilaku Pekerjaannya Dalam Melakukan Kegiatan Kerja". Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) dalam (Ilyas, et al., 2018) kinerja sebagai “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Adapun menurut Sutrisno (2011:170) dalam (Fatmala, et al., 2019), mengemukakan kinerja adalah “kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas”. Sedangkan menurut Kasmir (2016:182) dalam (Fatmala, et al., 2019), kinerja merupakan “hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode terakhir”. Menurut Old Marihot Efendy (2002: 194) dalam (Wulantika, et al., 2015) mengatakan bahwa: "Kinerja adalah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan atau hasil kerja perilaku nyata yang dalam organisasi ditampilkan di sesuai dengan perannya. "

Tabel. 2.4
Definisi Kinerja

No	Tahun Penelitian	Peneliti	Definisi
1	2018	Sutrisno dalam Khaerudin	"Bahwa Kinerja Atau Prestasi Kerja Adalah Hasil Kerja Yang Telah Dicapai Seseorang Dari Perilaku Pekerjaannya Dalam Melakukan Kegiatan Kerja".
2	2018	Lita Wulantika, Mentari Zhalzabella Putri	<i>"employee permormance is one of the dimensions that can be used to measure, evaluate the strength of employees in surviving and carry out their duties and obligations to the organization where they take shelter"</i> . "Kinerja karyawan adalah salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan dan menjalankan tugas dan kewajiban kepada organisasi tempat mereka berteduh".
4	2018	Anwar Prabu Mangkunegara dalam Y. Ilyas	kinerja sebagai "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

5	2016	Kasmir	kinerja merupakan “hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode terakhir”.
6	2019	Sutrisno	kinerja adalah “kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas”.
7	2015	Lita Wulantika, Risma Purnama	"Kinerja adalah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan atau hasil kerja perilaku nyata yang dalam organisasi ditampilkan di sesuai dengan perannya. "
Definisi Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara kualitas dan kuantitas dengan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam <i>strategic planning</i> suatu organisasi.			

2.1.4.2 Ukuran-Ukuran Kinerja Karyawan

Sutrisno (2013: 152) dalam (Khaerudin, et al., 2018) berpendapat bahwa "Untuk Mengukur Perilaku Atau Sejauh Mana Individu Berperilaku Sesuai Dengan Apa Yang Diharapkan Oleh Organisasi Atau Institusi, Yaitu, Kinerja Kerja Secara Umum Terkait Dengan Mencapai Hasil Standar Pekerjaan Yang Telah Ditetapkan." Pengukuran Kinerja Atau Kinerja Yang Diarahkan Pada Enam Aspek Yang Merupakan Kunci Pencapaian Bagi Perusahaan, Yaitu:

1. Hasil Pekerjaan, Adalah Tingkat Kuantitas Dan Kualitas Pekerjaan Yang Telah Diproduksi Dan Sejauhmana Pengawasan Dilakukan.
2. Pengetahuan Kerja, Adalah Tingkat Pengetahuan Dan Penguasaan Yang Terkait Dengan Tugas Pekerjaan.
3. Inisiatif, Adalah Tingkat Inisiatif Atau Kesiediaan Untuk Menjalankan Tugas-Tugas Pekerjaan Dan Menangani Masalah Yang Timbul.
4. Mental Attachment, Adalah Tingkat Kemampuan Dan Kecepatan Dalam Menerima Instruksi Kerja Dan Menyesuaikan Dengan Metode Kerja.
5. Sikap, Termasuk Tingkat Semangat Kerja Dan Sikap Positif Dalam Menjalankan Tugas Tugas.
6. Disiplin Waktu dan Kehadiran adalah Ketepatan Waktu dan Kehadiran.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gibson et al., (1996) dan Mangkunegara (2013), mereka menyarankan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja:

- (1) Faktor individu: ini adalah kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- (2) Faktor psikologis: ini adalah persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
- (3) Faktor organisasi. Dengan demikian, kinerja dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan penempatan menjadi fokus penelitian ini.

2.1.4.4 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009) dalam jurnal (Ilyas, et al., 2018) kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

a. Kuantitas kerja

Yaitu jumlah kerja yang dilakukan suatu periode yang ditentukan.

b. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

c. Kreatifitas kerja

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara cepat dan efisien (tepat guna).

d. Pengetahuan kerja

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.

2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.5
Tabel Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Ini

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Devid W.R Rondo, Rosalina A.M Koleangan, Hendra Tawas, 2018	Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bpr Prisma Dana Manado) Metode: Metode yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda Sampel: 62 orang	Diketahui secara simultan Variabel Kepribadian, Lingkungan Kerja, dan Penempatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Prisma Dana Manado.	Memiliki persamaan pada variable independen X1 dan X3 (Kepribadian dan penempatan Karyawan) dan Variabel dependen Y (Kinerja)	Memiliki perbedaan analisis pada variabel independen lainnya yaitu Lingkungan Kerja X2
2	D. Lie, Efendi, L. E.	Pengaruh Kepribadian Dan	Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang	Memiliki persamaan pada Variabel X1	memiliki perbedaan

	Nainggolan, 2019	Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar Metode: Metode yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda Sampel: 59 orang	kepribadian diperoleh nilai rata-rata 3,84 dengankriteria jawaban baik. kemudian nilai rata-rata kepribadian tertinggi 4,11 dengan kriteria jawaban baik untuk dimensi keramah-tamahan pada indikator saling memaafkan. Sedangkan nilai rata-rata terendah 3,25 dengan kriteria jawaban cukup baik untuk dimensi kehati-hatian pada indikator tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.	yaitu Kepribadian dan Variabel dependen Y Kinerja	variabel yaitu Motivasi X2)
3	Yasnimar Ilyas, Raudhatul Zannah,2018	Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja	Disiplin pada PT. BPR Fajar Artha Makmur telah berjalan sangat baik. Hal ini terlihat	Memiliki persamaan pada variable independen kepribadian dan Variabel	memiliki perbedaan variabel yaitu Motivasi (X2) dengan

		<p>Karyawan Pt Bpr Fajar Artha Makmur</p> <p>Metode: Menggunakan regresi linear berganda.</p> <p>Sampel: 50 orang</p>	<p>berdasarkan hasil jawaban dari responden sebanyak 50 orang, dengan jumlah rata-rata sebesar 3,82.</p>	<p>dependen Y Kinerja</p>	<p>Orientasi Kerja (X2)</p>
4	<p>Brendy Vendy Kaparang, Rosalina Koleangan, Christofel Kojo, 2019</p>	<p>Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado.</p> <p>Metode: Analisis regresi linear berganda</p> <p>Sampel:</p>	<p>Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Kepribadian, Lingkungan Kerja, dan Penempatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.</p>	<p>Memiliki persamaan pada variable independen X1 dan X3 (Kepribadian dan Penempatan Karyawan) dan Variabel dependen Y (Kinerja)</p>	<p>Memiliki perbedaan analisis pada variabel independen lainnya yaitu Lingkungan Kerja</p>

		130 Responden			
5	Karina Octavia Muaja, Adolfina, Lucky.O.H.Dot ulong.2017	<p>Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado</p> <p>Metode: analisis regresi linear berganda.</p> <p>Sampel: 53 responden</p>	<p>Pengaruh antara Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan khususnya pada PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama, terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Memiliki persamaan pada variabel independen Penempatan dan Variabel dependen Y Kinerja</p>	<p>Memiliki perbedaan analisis pada variabel independen lainnya yaitu Pengalaman Kerja</p>
6	Khaerudin, Abdul Rivai, Muhadi Riyanto, 2018	<p>Pengaruh Penempatan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen</p>	<p>Variabel Penempatan Pegawai Mempengaruhi Kinerja Petugas Keuangan Departemen Pertahanan secara</p>	<p>Memiliki persamaan pada variabel independen Penempatan dan Variabel dependen Y Kinerja</p>	<p>Memiliki perbedaan analisis pada variabel independen lainnya yaitu Kompetensi</p>

		<p>Karyawan Di Kantor Pusat Keuangan Kementerian Pertahanan Indonesia</p> <p>Metode: Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif cross sectional dengan regresi linier berganda dan analisis jalur.</p> <p>Sampel: 50 pegawai</p>	<p>parsial. Nilai T Adalah 3.290. Nilai Signifikansi 0,002. Nilai Signifikansi Ini Lebih Kecil Dari 0,05. Nilai R Squared Adalah 0,184. Ini Berarti Pengaruh Variabel Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai adalah 18,4% Dan Selebihnya Dipengaruhi Oleh Variabel Lain Yang Tidak Termasuk Dalam Model Persamaan.</p>		
7	Galih Permana, Boge Triatmanto, Syarif Hidayatullah, 2019	<p>Pengaruh penempatan kerja, gaya kepemimpinan, dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Statistik deskriptif menunjukkan bahwa penempatan kerja dibentuk oleh pendidikan, pengetahuan kerja, dan keterampilan kerja. Hal utama</p>	<p>Memiliki persamaan pada variabel independen Penempatan dan Variabel Y Kinerja</p>	<p>perbedaan analisis pada variabel independen lainnya yaitu Gaya Kepemimpinan dan Rotasi Kerja</p>

		<p>Metode: Analisis regresi linier berganda</p> <p>Sampel: 70 orang</p>	<p>yang mendukung penempatan kerja adalah bahwa keterampilan kerja tercermin dalam kemampuan bekerja untuk menentukan posisi responden di tempat kerja. Gaya kepemimpinan dibentuk oleh sifat, kebiasaan, temperamen, karakter, dan kepribadian. Hal utama yang membangun gaya kepemimpinan adalah bahwa hal itu tercermin dalam kesenangan pemimpin responden untuk bersikap ramah.</p>		
--	--	---	--	--	--

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran intinya berusaha menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Hubungan tersebut idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu kepribadian, orientasi kerja, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Robbins, Stephen P, dan Judge, Timothy, A “kepribadian adalah organisasi yang dinamis dari sistem psikofisik individu yang menentukan cara individu tersebut menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Dimana setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda beda, dari perilaku, emosi dalam berinteraksi dengan orang lain”.

Menurut Sunyoto “Orientasi merupakan suatu program untuk memperkenalkan pegawai baru pada peran-peran mereka, organisasi, kebijakan-kebijakannya, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan pada rekan kerja mereka”. Dengan orientasi, karyawan dapat menjalankan peranannya dengan sesuai kebijakan dan nilai dan dapat berkomunikasi maupun bersosialisasi dengan rekan kerjanya.

Menurut Siswanto “penempatan merupakan suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus dalam seleksi untuk melaksanakan tugasnya dengan kontinuitas dan tanggung jawab”. Penempatan kerja pegawai berhubungan dengan berbagai kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai itu sendiri. Dengan penempatan kerja maka karyawan dapat melakukan tugasnya sesuai dengan yang telah ditugaskan dan memiliki tanggungjawab yang besar terhadap tugas yang telah diberikan tersebut sehingga dengan penempatan yang sesuai maka kinerja karyawannya pun akan baik.

Kinerja menurut Mangkunegara mengatakan bahwa “kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dalam melaksanakan tugas dengan baik tidak terlepas dari kinerja karyawannya itu

sendiri. Dari tugas-tugas yang telah di bebaskan kepada mereka. Sehingga dapat dijelaskan bahwa keterkaitan antara variabel kepribadian, Orientasi Kerja, serta Penempatan Karyawan adalah sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian (Rondo, et al., 2018) “Kepribadian merupakan salah satu faktor penting untuk melihat kinerja pegawainya karena akan menentukan hasil kerjanya sendiri. Kepribadian merupakan latar belakang dari perilaku seseorang”. “kepribadian itu menunjukkan perilaku dari sikap-sikap seorang individu untuk dapat berbuat, mengetahui, berpikir dalam sebuah organisasi”. Semakin baik Kepribadian dari karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja dari karyawan tersebut.

Barrick dan Mount dalam (Gani, et al., 2018) “Hubungan antara kepribadian dengan kinerja seseorang dipengaruhi oleh keadaan dan kecenderungan individu untuk berperilaku berbeda dan menyimpang dari karakteristik sifat ketika berada diluar lingkungan kerja”, Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ilyas, et al., 2018) yang menyatakan bahwa Kepribadian mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Orientasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Setiap karyawan dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar karyawan satu dengan yang lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula, dan apabila orientasi yang dipersepsikannya ini dapat tercapai maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja dan bekerja dengan maksimal. Orientasi kerja pula salah satu faktor penting dalam kinerja karyawan. Dengan adanya orientasi kerja karyawan dapat berinteraksi dengan rekan kerjanya dan dapat menjalankan tugas-tugasnya yang telah ditentukan, sehingga kinerjanya pun akan baik. Sesuai dengan penelitian dari (Pratiwi, et al., 2017) bahwa Orientasi Kerja ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

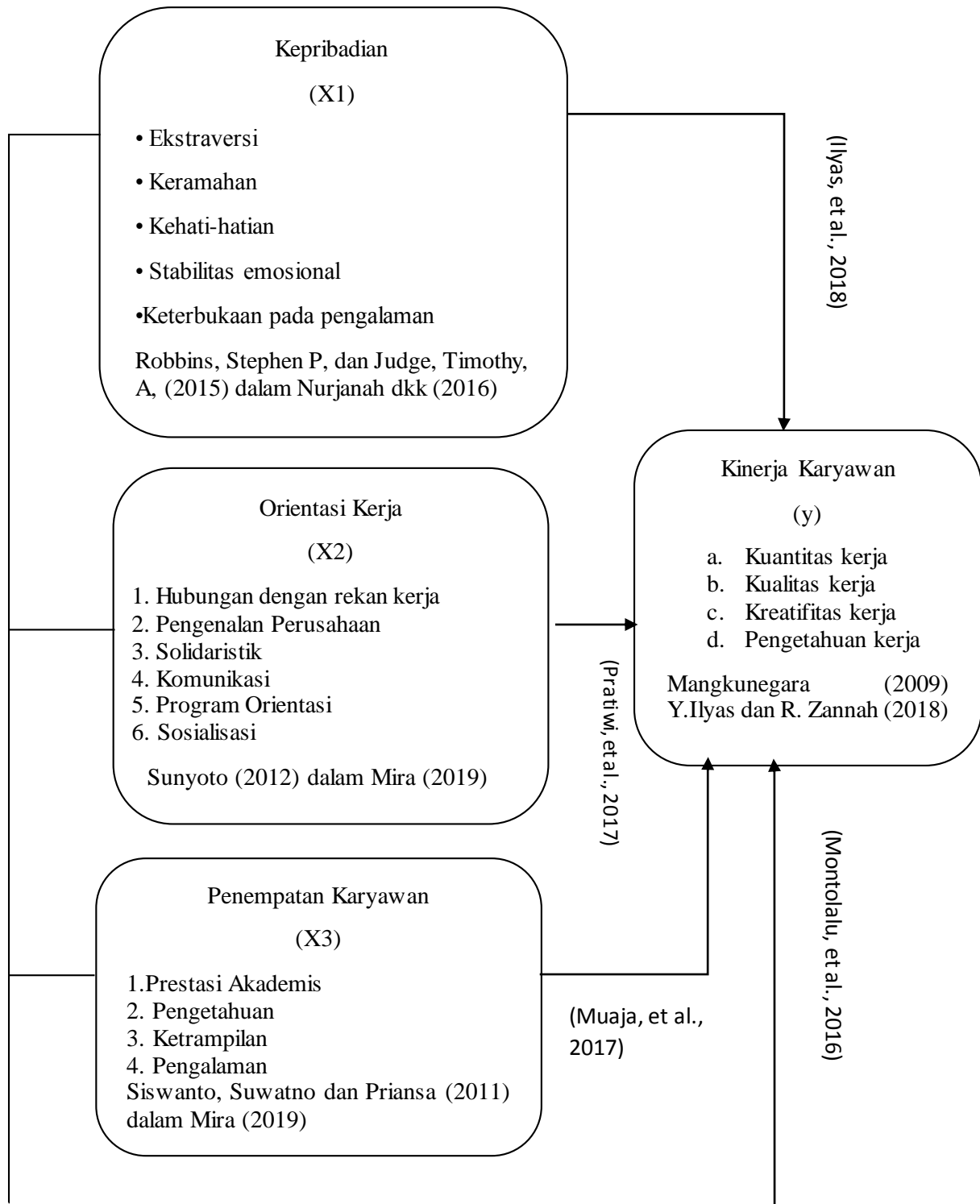
2.2.3 Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Karyawan

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu instansi atau perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang mendatangkan profit (keuntungan) dan bermanfaat bagi masyarakat. Saat ini, perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya melakukan suatu bentuk kegiatan yaitu penempatan tenaga kerja atau karyawan yang memiliki tingkat kompeten yang berbeda-beda. Perbedaan kemampuan ini ditentukan berdasarkan hasil recruitment dan qualification perusahaan. Bahkan untuk promosi jabatan itu sendiri ditentukan berdasarkan penempatan kerja itu sendiri.

Menurut (Pua, et al., 2017) “Penempatan yang tepat dan sesuai dapat meningkatkan kenyamanan bagi karyawan dan memiliki dampak terhadap kinerja dari seorang karyawan”. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muaja, et al., 2017) yang menyatakan bahwa penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, serta Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Kepribadian, Orientasi Kerja, dan Penempatan Karyawan berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan Dalam (Yona, et al., 2019) penelitian secara simultan menunjukkan bahwa kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Montolalu, et al., 2016) yang menyatakan bahwa secara simultan kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis maka dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori (Sugiyono,2017).

Berdasarkan kajian pustaka kerangka pemikiran yang bisa disimpulkan dalam paradigma penelitian , maka dengan demikian akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Namun, dari kelima rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, untuk mengungkap rumusan masalah dan tujuan penelitian yang pertama tidak diuji kedalam hipotesis karna bersifat deskriptif, sedangkan rumusan masalah dan tujuan penelitian ke dua sampai ke lima bersifat verifikatif, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepribadian secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang.

H2: Orientasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang.

H3: Penempatan Karyawan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang.

H4: Kepribadian, Orientasi Kerja, Penempatan Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Pandeglang.