BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada bab ini akan akan diuraikan mengenai penelitian terdahulu yang berisi mengenai penelitian sejenis yang dilakukan sebelumnya dan hasil dari penelitian tersebut, kemudian akan dibahas mengenai dibahas mengenai kajian pustaka yang digunakan pada penelitian ini, selanjutnya kerangka pemikiran dari penelitian ini dan yang terakhir akan dibahas mengenai argumentasi atas pengembangan hipotesis pada penelitian ini.

2.1.1 Kepribadian

McCrae dan Costa (2003 : 21) mendefinisikan kepribadian sebagai suatu sifat atau *trait. Trait* adalah dimensi perbedaan individu dalam kecenderungan untuk menunjukkan pola konsisten dari pikiran, perasaan dan tindakan. Dimensi perbedaan individu yang dimaksud adalah seseorang dapat diperingkat berdasarkan sejauh mana mereka menunjukkan *trait* tersebut. Kata "kecenderungan" menekankan pada fakta bahwa *trait* hanyalah disposisi, bukan penentu mutlak. Maksud kata "dari pikiran, perasaan dan tindakan" adalah untuk menunjukkan bahwa *trait* berlaku secara luas dan secara umum. "Pola konsisten" menunjukkan bahwa *trait* harus dilihat dari waktu ke waktu maupun dalam situasi apapun.

Feist dan Feist (2010:4) mengartikan kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi

maupun individualitas, pada perilaku seseorang. Cervone dan Pervin (2011: 10) menyebutkan bahwa kepribadian merupakan kualitas psikologis yang memberikan kontribusi terhadap ketahanan (*enduring*) individu dan pola khusus dari perasaan, pola pikir, dan perilaku. Kepribadian menurut Hasibuan (2011: 138) adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagain besar dibentuk oleh faktor keturunan, sosial, kebudayaan dan lingkungan. Allport (1937) dalam Yang dan Hwang (2014: 8) mendefinisikan kepribadian sebagai organisasi dinamik dan sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan penyesuaiannya yang unik terhadap lingkungannya. Robbins dan Judge (2008: 127) mengatakan bahwa kepribadian adalah jumlah total cara individu bereaksi dan berinteraksi dengan yang lainnya.

2.1.1.1 Model Kepribadian Lima Faktor

Analisa lima faktor diawali dengan kajian mengenai sifat umum manusia yang dipelopori oleh Allport dan Odbert pada tahun 1930-an, kemudian dilanjutkan oleh Cattel, Tupes, Christal dan Norman. Dan seperti halnya nama-nama tersebut, McCrae dan Costa mulai menganalisis faktor untuk menguji stabilitas ndan struktur kepribadian pada akhir tahun 1970-an sampai awal 1980-an. Pada awalnya, McCrae dan Costa hanya terfokus kepada dua dimensi yakni, stabilitas emosional dan wawasan yang luas.

Tidak lama setelah itu, McCrae dan Costa menemukan dimensi baru yang mereka sebut dengan keterbukaan pada pengalaman. McCrae dan Costa masih terfokus pada ketiga dimensi tersebut meskipun pada tahun 1981 Lewis

Goldberg telah menggunakan istilah ”Lima Besar” dalam analisis faktor atas sifat kepribadian. Sampai keramahan dan kesadaran.

Ciri dari masing-masing *trait* kepribadian tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.1

Tabel 2.1 Model Kepribadian Lima Faktor

Trait	Skor Rendah	Skor Tinggi
Neurticism (Stabilitas Emosional)	1. Tenang	1. Pencemas
	2. Bangga dengan dirinya sendiri	2. Temperamental
	3. Tidak emosional	3. Sentimentil
	4. Tidak emosional	4. Emosional
	5. Kuat	5. Rentan
Extraversion (Wawasan yang Luas)	1. Tidak peduli	1. Imajinatif
	2. Penyendiri	2. Kreatif
	3. Pendiam	3. Banyak bicara
	4. Serius	4. Menyukai kesenangan
	5. Tidak berperasaan	5. Bersemangat
Openness to experience (Terbuka terhadap Pengalaman)	1. Realistis	1. Imajinatif
	1. Tidak kreatif	2. Kreatif
	2. Konvensional	3. Inovatif
	3. Tidak penasaran	4. Penasaran
	4. Konservatif	5. Bebas
Agreeableness (Keramahan)	1. Keras Hati	1. Berhati lembut
	2. Penuh curiga	2. Mudah percaya
	3. Pelit	3. Dermawan
	4. Bermusuhan	4. Ramah
	5. Kritis	5. Toleran
	6. Lekas marah	6. Bersahabat
Conscientiousness (Kesadaran)	1. Ceroboh	1. Teliti
	2. Malas	2. Bekerja keras
	3. Tidak teratur	3. Teratur
	4. Terlambat	4. Tepat waktu
	5. Tidak punya tujuan	5. Ambisius
	6. Mudah menyerah	6. Gigih

Sumber: McCrae dan Costa (2003: 4), diolah penulis.

Berikut adalah penjabaran lebih luas dari masing-masing *trait* kepribadian pada Model kepribadian lima faktor oleh McCrae dan Costa (1997) dalam Muhaimin, *et al*. (2011: 171):

1. *Conscientiousness* (Kesadaran)

Conscientiousness atau kesadaran hati nurani. Seseorang yang berkepribadian ini adalah yang senantiasa berkonsentrasi untuk mengejar tujuan. Dimensi dari karakteristik ini adalah pekerja keras, dapat diandalkan, efisien dan teratur,bertanggungberprestasi, berorientasi, disiplin, dan taat. *Conscientiousness* berkaitan erat dengan perhatian, kecermatan, dan kegigihan orang tersebut. Orang dengan *conscientiousness* tinggi memilik jawab, serta tekun. Karakteristik khas dari orang yang berkepribadian ini adalah menjadi aturan sendiri bagi dirinya. Orang dengan *conscientiousness* rendah akan tidak terarah dan kurang disiplin. Orang dengan *conscientiousness* rendah bukan berarti mereka adalah pemalas, melainkan orang yang kurang memiliki tujuan, kurang tertarik dengan kesuksesan, dan suka bertindak secara spontan.

Conscientiousness menjadi parameter penting dalam perekrutan karyawan. Perusahaan menilai bahwa orang dengan *conscientiousness* tinggi sangat dibutuhkan, sebab mereka lebih terorganisir, terencana, pekerja keras, dan berhati-hati. *Conscientiousness* juga berhubungan dengan performa seseorang. Orang dengan *conscientiousness* rendah biasanya suka menunda-nunda pekerjaan. Hal ini akan merugikan perusahaan tempatnya bekerja.

2. *Extraversion* (Wawasan yang luas)

Extraversion adalah sifat kepribadian yang berhubungan dengan emosi dan perasaan senang terhadap dirinya sendiri dan lingkungan di sekitarnya, serta tingkat kenyamanan seseorang ketika bekerja dengan orang lain. Dimensi dari karakteristik ini adalah ramah, banyak bicara, antusias, agresif, berorientasi

menjaga hubungan personal. Karakteristik khas dari orang yang berkepribadian ini adalah percaya diri, agresif, banyak bicara, bergaul, dan terbuka.

Orang dengan *extraversion* tinggi disebut dengan *extrovert* dan orang dengan *extraversion* rendah disebut dengan *introvert*. Para *extrovert* suka untuk bersosial, mudah berteman, dan senang menjadi pusat perhatian. Para *introvert* lebih suka menyendiri, jarang berteman, dan menjaga privasi dirinya sendiri. *Introvert* dikatakan sebagai orang yang pemalu dan penyendiri, namun mereka lebih tepat dikatakan sebagai orang yang memilih-milih lingkungan sosialnya. Sebagian besar *introvert* lebih memilih untuk melakukan aktifitas yang tidak terlalu menyentuh bidang sosial, mereka lebih suka bekerja sendiri atau dengan orang-orang yang setipe dengannya. Bekerja di balik layar juga akan menjadi salah satu pilihan bagi para *introvert*. Para *extrovert* cenderung lebih suka bekerja dalam kelompok atau pekerjaan yang bertemu dengan banyak orang.

3. *Neuroticism* (Stabilitas Emosional)

Neuroticism yaitu besarnya sensasi negatif seseorang. Sifat kepribadian ini menunjukan adanya kecenderungan untuk mengekspresikan emosi yang buruk. Dimensi dari karakteristik ini adalah gelisah, marah, emosi, dan rendah diri. Karakteristik khas dari orang yang berkepribadian ini adalah takut, gugup, dan suka berlebihan. *Neuroticism* juga dikaitkan dengan stabilitas emosi. Orang dengan *neuroticism* tinggi akan mudah terganggu, mudah stres, mudah marah, dan sering khawatir. Orang dengan *neuroticism* tinggi ini akan sangat sulit untuk merasa puas dalam pekerjaannya. Kebanyakan mereka akan bekerja secara

terpaksa, sedangkan orang dengan *neuroticism* rendah akan lebih santai, tenang, emosinya stabil, dan jauh dari pikiran buruk.

Orang dengan *neuroticism* tinggi dapat membawa dampak positif bagi pekerjaannya. Mereka akan sangat perhatian terhadap performa kerjanya dan akan kritis dalam menilai. Hal ini membuat mereka sangat cocok pada kondisi yang membutuhkan pemikiran kritis, *quality control*, dan evaluasi. Mereka akan berusaha memperoleh ketenangan dalam pengambilan keputusan dengan cara memberikan penilaian negatif terhadap keputusan yang ditawarkan, sehingga diharapkan akan dapat mengurangi risiko kegagalan.

4. *Agreeableness* (Keramahan)

Agreeableness atau keramahan yaitu tingkat ketaatan norma individu. Dimensi dari karakteristik ini adalah sopan, percaya, ringan dan senang membantu, serta murah hati. Karakteristik khas dari orang yang berkepribadian ini adalah ramah, bersahabat, dan toleran. Orang dengan *agreeableness* tinggi sangat perhatian dan mudah memberikan bantuan untuk orang lain. Orang dengan *agreeableness* rendah cenderung sulit percaya, mudah curiga, suka berprasangka buruk, dan biasanya kasar. Orang dengan *agreeableness* tinggi akan mudah diterima dalam sebuah tim atau kelompok. Mereka cocok untuk dimasukkan dalam pekerjaan yang membutuhkan jiwa saling membantu tinggi.

5. *Openness to experience* (Terbuka terhadap pengalaman)

Openness to experience atau terbuka terhadap pengalaman yaitu tingkat kedalaman minat seseorang terhadap pengetahuan. Dimensi dari karakteristik ini adalah ingin tahu, kreatif, dan berbudaya. Karakteristik khas dari orang yang

berkepribadian ini adalah penuh daya imajinasi, berwawasan luas, dan cerdas. Orang dengan *openness to experience* tinggi mampu berpikir luas, memiliki apresiasi yang tinggi terhadap seni, ide baru, emosi, dan sensitif terhadap keindahan. Orang dengan *openness* rendah cenderung tertutup dengan hal baru dan lebih suka mengerjakan sesuatu dengan cara tradisional dan konvensional, jalan pemikiran mereka datar dan lurus. *Openness* tinggi sangat mendukung pekerjaan yang berhubungan dengan kreativitas, peluang, dan seni.

2.1.1.2 Faktor – Faktor Penentu Kepribadian

Robbins dan Judge (2008: 127) menyebutkan kepribadian manusia secara umum ditentukan oleh beberapa faktor berikut:

1. Keturunan

   Keturunan merujuk pada faktor-faktor yang ditentukan sejak lahir.

2. Lingkungan

   Faktor lingkungan merujuk pada kebudayaan tempat kita dibesarkan, pengkondisian awal kita, norma di tengah keluarga, teman dan kelompok sosial dan pengaruh-pengaruh yang dialami.

3. Situasi

   Kepribadian individu, walaupun umumnya stabil dan konsisten, berubah dalam situasi-situasi yang berbeda. Tuntutan beragam dari situasi yang berbeda menimbulkan aspek yang berbeda pada kepribadian seseorang.

2.1.2 Disiplin Kerja

Menurut Malayu, S.P. Hasibuan (2007:193) berpendapat bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sondang P. Siagian (2008:305) Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut".

Sedangkan Menurut Mangkuprawira (2007:122) Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu.

Menurut Henry Simamora (2004:610) Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditatapkan. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, bukan pada diri karyawan sebagai pribadi.

Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan".

Untuk mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan, maka diperlukan adanya disiplin kerja. Disiplin dalam kaitannya dengan pekerjaan adalah ketaatan melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar.

Dalam suatu organisasi seorang pimpinan memerlukan alat untuk komunikasi dengan para karyawannya mengenai tingkah laku para karyawan, dan bagaimana memperbaiki perilaku para karyawan menjadi lebih baik lagi, dan disiplin kerja yang diterapkan merupakan alat komunikasi pimpinan.

2.1.2.1 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Malayu, S.P. Hasibuan (2007: 194) membuat teori yang berisikan tentang indikator-indikator yang mempengaruhi Disiplin Kerja, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan

kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahannya pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan, jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Pengawasan Melekat (Waskat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi prilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat lebih efektif merangsang kedisplinan dan moral kerja

karyawan, karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indispliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship, dire direct group relationship, dan cross relationship* hendaknya harmonis.

Disiplin Kerja adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan karyawan yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah

dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik.

2.1.2.2 Tipe - Tipe Pembinaan Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2003: 208), terdapat tiga jenis tipe pembinaan disiplin preventif dan korektif , yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti beberapa standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Dengan disiplin kerja ini pihak perusahaan akan mengantisipasi tindakan-tindakan yang m,ungkin akan terjadi yang dapat dikatakan disini bahwa disiplin lebih dititik beratkan pada awal-awal kegiatan sebagai tindakan pencegahan sebelum kesalahan terjadi, seperti kehadiran, penggunaan jam kerja, ketepatan waktu penyelesaian jam kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran- pelanggaran lebih lanjut. Maksud dari pendisiplinan ini adalah untuk memperbaiki kegiatan kegiatan diwaktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Kegiatan disiplin korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh

peringatan yang diberikan dengan segera apabila seseorang melakukan pelanggaran.

3. Displin Progresif

Disiplin Progresif berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Seperti memberikan peringatan lisan, peringatan tertulis, skorsing.

2.1.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Wahyudi (2002;202-207) banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin dalam organisasi atau perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan dapat mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balasan jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah disambungkan bagi perusahaan. Akan tetapi bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua dan berusaha mencari tambahan lain di luar sehingga menyebabkan ia sering mangkir, serta meminta izin keluar dan sebagainya.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan

Keteladanan pimpinan maksudnya bahwa dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dari ucapannya, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah diterapkan, peranan keteladanan pimpinan amat besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Oleh sebab itu, bila seorang pimpinan menginginkan tegaknya disiplin pada perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktekannya dan mempelopori, agar dapat diikuti oleh karyawan lainnya.

3. Ada tidaknya aturan pasti untuk dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan didapat dilaksana dalam perusahaan, bila tidak ada peraturan tertulis yang pasti yang dijadikan pegangan bersama. Pada karyawan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Oleh sebab itu disiplin akan dapat ditegakkan dalam perusahaan, bila ada peraturan tertulis yang telah disepakati bersama.

4. Keberanian pimpinan mengambil tindakan

Suatu disiplin akan dapat di tegakan bila disamping aturan tertulis yang jadi pegangan bersama, juga perlu bila sanksi. Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang ada,

maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah di tetapkan. Adanya pengawasan, maka karyawan akan terbiasa melakukan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya di perusahaan.

6. Ada tidaknya perhatian pada karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawannya akann dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dalam arti jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawannya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

2.1.2.4 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2005:292), Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja

a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu meberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.3 Kinerja

Menurut Robbins (2006) mendefinisikan bahwa Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja menurut Mangkunegara (2009: 9) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Rivai (2006: 309) merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Sedangkan menurut Wibowo (2010 : 7) mengemukakan bahwa :"Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut". Kemudian menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa:"Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

2.1.3.1 Dimensi dan Indikator kinerja

Menurut Robbins dan De Cenzo 2007:328 (dalam Fenny Puspadewi 2012:15) kinerja dapat diukur melalui dimensi dan juga indikator, sebagai berikut:

Dimensi kinerja:

1. Pengetahuan akan pekerjaan
2. Ketergantungan pegawai terhadap supervise

Menurut Robins (2006:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Moeheriono (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Harapan mengenai imbalan.
2. Dorongan.
3. Kemampuan.
4. Kebutuhan dan sifat.
5. Persepsi terhadap tugas.
6. Imbalan eksternal dan internal.
7. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasaan kerja.

2.1.3.3 Karakteristik kinerja karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.3.4 Jenis-Jenis Kinerja

Dalam organisasi dikenal tiga jenis kinerja, antara lain:

1. Kinerja operasional (*operational performance*), kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan seperti modal, bahan baku, tekhnologi, dan lain-lain. Sejauh mana penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau mencapai visi dan misinya.
2. Kinerja administratif (*administrative performance*) kinerja ini berkaiatan dengan kinerja administrative organisasi. Termasukdidalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritaswewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan, selain itu berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran antar unit kerja dalam organisasi.
3. Kinerja stratejik (*strategic performance*) kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkunganya dan kemampuan adaptasi perusahaan khususnya strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

2.1.3.5 Dimensi Pengukuran Kinerja Secara Individual

Koopmans, *et al*. (2014: 331) menyebutkan ada tiga dimensi untuk mengukur

kinerja karyawan secara individu, yaitu:

1. Kinerja tugas

Dimensi ini mengacu pada kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas pokok. Perilaku yang menggambarkan kinerja tugas antara lain adalah kualitas dan kuantitas kerja, keterampilan kerja dan pengetahuan terhadap pekerjaan.

2. Kinerja kontekstual

Dimensi ini mengacu pada perilaku yang mendukung lingkungan perusahaan, lingkungan sosial dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja. Perilaku yang menggambarkan kinerja kontekstual diantaranya adalah mengerjakan tugas tambahan, upaya dalam memfasilitasi rekan kerja, kemampuan bekerjasama dan berkomunikasi.

3. Perilaku kerja yang tidak produktif

Perilaku kerja yang tidak produktif mengacu pada perilaku yang mengganggu atau membahayakan kesejahteraan perusahaan. Perilaku kerja yang tidak produktif diantaranya adalah absensi, menyalahgunakan jabatan, dan mencuri di tempat kerja.

2.1.3.6 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Rivai (2006: 312) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.

2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.

3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.

4. Untuk pembeda antarkaryawan yang satu dengan yang lain.

5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam:

a) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.

b) Promosi, kenaikan jabatan.

c) Training atau latihan.

6. Meningkatkan motivasi kerja.

7. Meningkatkan etos kerja.

8. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.

10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan atau aktivitas.

11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan sukses.

12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.

13. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, insentif, kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.

14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.

15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.

16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

17. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan di antara fungsi-fungsi SDM.

18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.

19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.

20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sangsi ataupun hadiah.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menjaga

keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Maisaroh (2008	Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Zafatex Surabaya	Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama menggunakan variabel kepribadian, dan kinerja.	Menggunakan 2 variabel, sedangkan saya 3 variabel, dan tempat penelitian berbeda.
2.	Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja, dan kinerja.	Menggunakan 2 variabel sedangkan saya 3 variabel, dan tempat penelitian berbeda.
3.	Putri (2012)	Pengaruh Kepribadian, Kemampuan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Suryamas Citra Lestari Cabang Surakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel menunjukkan secara bersama-sama variabel kepribadian, kemampuan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.	Sama-sama menggunakan variabel Kepribadian, disiplin kerja, dan kinerja.	Menggunakan 4 variabel, sedangkan saya 3 variabel dan tempat penelitian berbeda.
4.	Any Isvandiary & Amin Susilo (2014)	Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepribadian dan variabel disiplin kerja secara	Sama-sama menggunakan variabel kepribadian, disiplin kerja, dan kinerja	Tempat Penelitian berbeda

		Luar asuransi jiwa bersama Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang	simultan berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan.		
5.	Sri Rahayu (2015)	Pengaruh Kepribadian dan pemberdayaan terhadap kinerja melalui ocb dengan modal social sebagai variable moderating	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kepribadian tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, OCB tidak	Sama-sama menggunakan variabel kepribadian dan kinerja.	Menggunakan 4 variabel, sedangkan saya 3 variabel, dan tempat penelitian berbeda.

			berpengaruh positif da n signifikan terhadap kinerja,		
6.	Mohamad Syafi'iI Idrus & Rahayu Puji Suci (2015)	The Influence of Employee Training and Discipline Work against Employee Performance PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero)	Menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat Antara pelatihan dan disiplin kerja melawan perf Ketaatan karyawan. berarti pelatihan dan disiplin Berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja, dan kinerja.	Pada peneliti terdahulu variabel x1 yaitu pelatihan karyawan, sedangkan variabel x1 saya yaitu kepribadian, dan tempat penelitian berbeda.
7.	Muhammad Arsyad (2014)	The Important of working discipline to improve Employee's working productivity of motor vessel manufacturing company	Bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja karyawan secara simultan dan parsial	Sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja.	Menggunak an 2 variabel, sedangkan saya 3 variabel, dan tempat penelitian berbeda.
8.	caroline Achieng Juma and Dr. Makori Moronge (2015)	Influence Progressive Discipline on employee performance in Kenya: A case Of mukurwe-Ini Wakulima dairy LT	Analisis menunjukkan bahwa kode etik memiliki korelasi positif (pearson correlation) Koefisien = .603) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, teguran karyawan, disiplin pegawai Prosedur dan peraturan dan	Sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja, dan kinerja.	Menggunak an 2 variabel, sedangkan saya 3 variabel, dan tempat penelitian berbeda.

			peraturan berkorelasi positif dengan kinerja karyawan (korelasi pearson Koefisien = .506, .559 dan .622). Kode etik merupakan faktor yang paling signifikan.		

2.2 Kerangka Pemikiran

Kepribadian merupakan faktor terbaik untuk digunakan memprediksi kinerja karyawan. kepribadian dengan kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor dan keadaan dari karakteristik individu.

Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan".

Untuk mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan, maka diperlukan adanya disiplin kerja. Disiplin dalam kaitannya dengan pekerjaan adalah ketaatan melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah kepribadian seperti yang dijelaskan sebelumnya dan disiplin kerja. Disiplin kerja

merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan memahami peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja faktor kepribadian juga mempengaruhi kinerja seseorang.

2.2.1 Hubungan Kepribadian (X1) dengan Kinerja (Y)

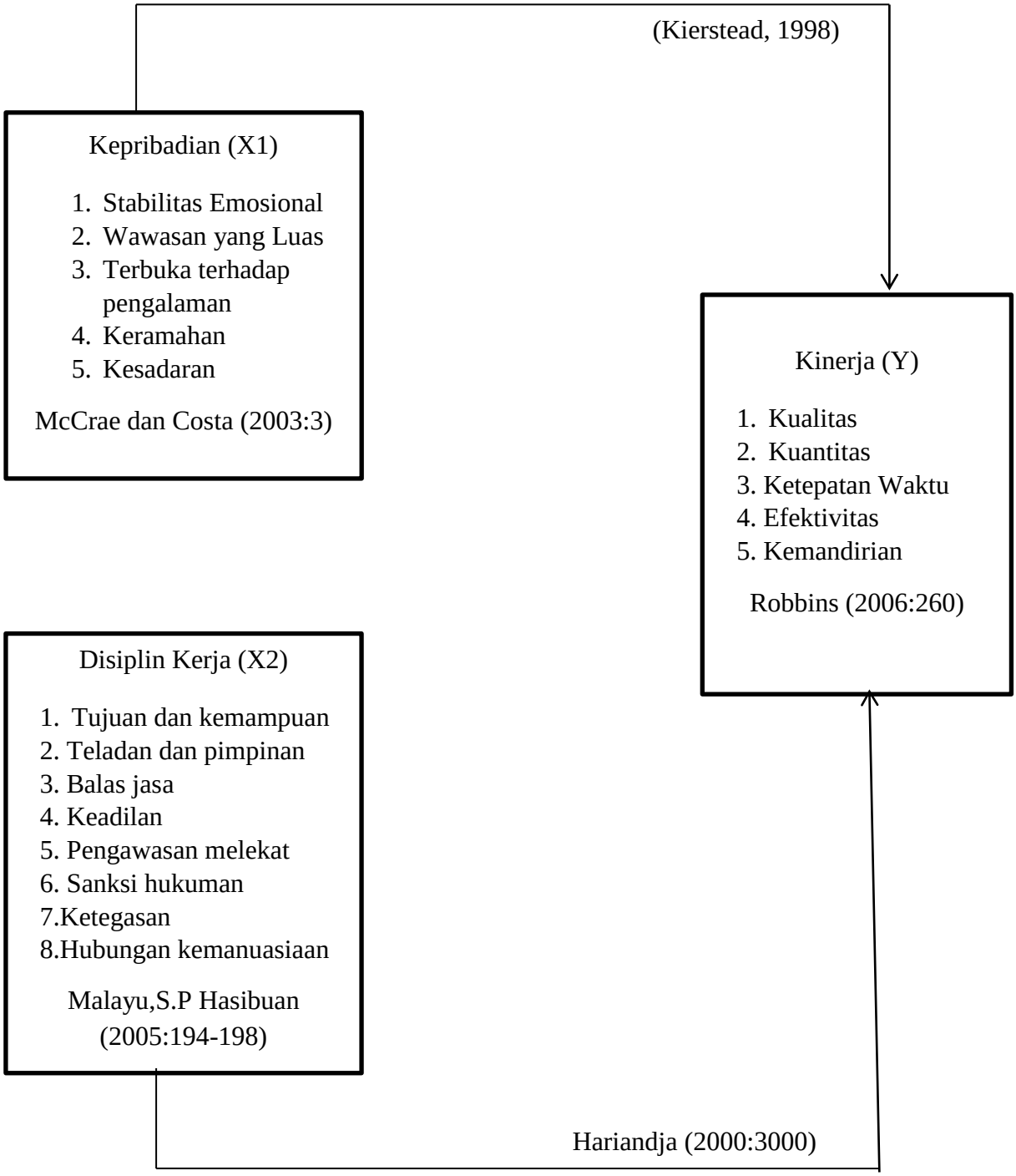
Kepribadian merupakan faktor terbaik untuk digunakan memprediksi kinerja karyawan. Variabel ini dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja karyawan secara kontekstual meskipun tidak mendukung kinerja karyawan secara teknis (Kierstead, 1998). Hubungan antara kepribadian dengan kinerja seseorang dipengaruhi oleh keadaan dan kecenderungan individu untuk berperilaku berbeda dan menyimpang dari karakteristik sifat ketika berada diluar lingkungan kerja (Barrick dan Mount, 1993). Hubungan ini juga dipengaruhi oleh keanekaragaman karakter dan faktor lingkungan (Gofin and Rothstein, 1996).

2.2.2 Hubungan Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja (Y)

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian,ketidakmampuan, keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Perusahaan mempunyai peraturan - peraturan yang menuntut karyawan untuk patuh terhadapnya sehingga karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat dicapai.

Hasibuan (2013:193) menyatakan "Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal".Hariandja (2000:300) menyatakan "Peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja".

Berdasarkan kerangka pemikiran dan teori keterkaitan diatas maka dapat digambarkan paradigma pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian Menurut Sugiyono (2009: 96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Oleh karena itu hipotesis dalam penelitian ini adalah kepribadian dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dana Pensiun Telkom Bandung secara parsial.

H1 : Kepribadian karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung kurang baik.

H2 : Disiplin kerja Dana Pensiun Telkom Bandung kurang baik.

H3 : Kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung kurang baik.

H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepribadian terhadap Kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung.

H5 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung.