BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepribadian

Kepribadian adalah total jumlah dari cara-cara yag ditempuh seseorang individu beraksi dan berinteraksi dengan orang-orang lain. Dengan demikian yang dimaksud dengan kepribadian adalah serangkaian karekteristik yang relatif stabil dan menetap pada diri seseorang dalam bereaksi dan berinteraksi dengan orang-orang dan lingkungannya menurut Robbin (1996) dalam Wibowo (2007).

Menurut Robbin (1996) dalam Wibowo (2007) ada lima dimensi Kepribadian yaitu:

1. Ekstraversi *(extraversion)*.

Faktor pertama adalah extraversion, atau bisa juga disebut faktor dominan-patuh *(dominance-submissiveness)*. Faktor ini merupakan dimensi yang penting dalam kepribadian, dimana extraversion ini dapat memprediksi banyak tingkah laku sosial. Menurut penelitian, seseorang yang memiliki faktor *extraversion* yang tinggi, akan mengingat semua interaksi sosial, berinteraksi dengan lebih banyak orang dibandingkan dengan seseorang dengan tingkat *extraversion* yang rendah. Dalam berinteraksi, mereka juga akan lebih banyak memegang kontrol dan keintiman.

2. Agreeableness

Agreebleness dapat disebut juga *social adaptibility* atau *likability* yang mengindikasikan seseorang yang ramah, memiliki kepribadian yang selalu mengalah, menghindari konflik dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain. Berdasarkan *value survey*, seseorang yang memiliki skor *agreeableness* yang tinggi digambarkan sebagai seseorang yang memiliki *value* suka membantu, *forgiving*, dan penyayang.Namun, ditemukan pula sedikit konflik pada hubungan interpersonal orang yang memiliki tingkat *agreeableness* yang tinggi, dimana ketika berhadapan dengan konflik, *self esteem* mereka akan cenderung menurun. Sedangkan orang-orang dengan tingkat *agreeableness* yang rendah cenderung untuk lebih agresif dan kurang kooperatif. Dimensi ini merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerja sama, hangat dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah bersepakat cenderung bersikap dingin, tidak ramah, dan suka menentang. *Agreableness* mendiskripsikan kualitas orientasi interpersonal seseorang secara berkesinambungan dari perasaan terharu sampai perasaan menentang dalam pikiran perasaan dan tindakan.

3. Conscientiousness

Sifat berhati-hati *(conscientiousness)* mendeskripsikan kontrol terhadap lingkungan sosial, berpikir sebelum bertindak, menunda kepuasan, mengikuti peraturan dan norma, terencana, terorganisir, dan memprioritaskan tugas. Di sisi negatifnya trait kepribadian ini menjadi sangat perfeksionis, kompulsif,

workaholic, membosankan. Tingkat *conscientiousness* yang rendah menunjukan sikap ceroboh, tidak terarah serta mudah teralih perhatiannya. Dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan. Individu yang sangat berhati-hati adalah individu yang bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, dan gigih, sebaliknya individu dengan sifat berhati-hati yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak bias diandalkan.

4. Emotional Stability

Stabilitas emosi *(emotional stability)*. Dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stress. Individu dengan stabiltas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri, dan yang memiliki pendirian yang teguh. Sementara itu, individu dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi, dan tidak memiliki pendirian yang teguh.

5. Openness to Experience

Terbuka terhadap hal-hal baru *(openness to experience)*. Mempunyai ciri mudah bertoleransi, kapasitas untuk menyerap informasi, menjadi sangat fokus dan mampu untuk waspada pada berbagai perasaan, pemikiran dan impulsivitas. Seseorang dengan tingkat *openness to experience* yang tinggi digambarkan sebagai seseorang yang memiliki nilai imajinasi, *broadmindedness*, dan *a world of beauty*. Sedangkan seseorang yang memiliki tingkat *openness to experience* yang rendah memiliki nilai kebersihan, kepatuhan, dan keamanan bersama, kemudian skor *openness to experience* yang rendah juga menggambarkan pribadi yang mempunyai pemikiran yang sempit, konservatif dan tidak menyukai adanya perubahan. *openness to experience* dapat membangun pertumbuhan pribadi.

Faktor yang mempengaruhi kepribadian menurut Robbins (1996) dalam Wibowo (2007) adalah :

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, situasi mempengaruhi dampak keturunan dan lingkungan terhadap kepribadian.

Kepribadian yang dimiliki setiap individu beragam dan berbeda-beda yang menjadikan karakteristik individu tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2008:126) kepribadian setiap individu akan membentuk perilaku individu. Kepribadian merupakan gabungan dari ciri-ciri fisik dan mental yang stabil dari setiap individu yang menandakan identitas individu tersebut sehingga berbeda antara setiap individu yang satu dengan individu lainnya.

Neuman et al., (1999) dalam Peeters et al (2006) juga menunjukkan bahwa anggota tim yang memiliki sifat tidak stabil atau neuroticisme akan memiliki efek buruk pada efektivitas tim dengan mengganggu kerjasama tim. Kepribadian seorang karyawan dapat mempengaruhi kerjasama tim yang diakukannya. Musriha (2013) mengatakan kerjasama tim adalah unit dari 2 atau lebih orang yang berinteraksi dan mengkoordinasikan kerja mereka untuk mencapai tujuan bersama. Sekarang ini kemampuan karyawan juga terletak pada kehandalan dalam

melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat bersama orang lain atau tim, karena kerjasama tim juga berperan dalam kelancaran suatu organsasi.

Seperti yang diungkapkan Jones et al., (2007) dalam Manzoor et al., (2011) bahwa kerjasama tim merupakan faktor penting untuk kelancaran fungsi-fungsi dalam suatu organisasi. Perbedaan sikap dan kepribadian antara karyawan satu dengan lainnya harus diperhatikan karena akan berpengaruh dalam kelancaran kerjasama tim.

2.1.2 Komitmen Organisasi

Robbins & Judge (2009:100) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Stephen P. Robbins didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Menurut Zurnali (2010:127) komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif. Definisi komitmen organisasional ini menarik, dikarenakan yang dilihat adalah sebuah keadaan psikologi karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dan ini dirasa sangat

sesuai untuk menganalisis komitmen organisasional para karyawan dalam organisasi bisnis atau organisasi berorientasi nirlaba.

Menurut Gibson (2009:315) komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap: (1) identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) perasaaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) Perasaaan loyalitas terhadap organisasi. Sehingga dimaknai bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komtimen yang baik berarti bahwa pegawai tersebut memiliki loyalitas terhadap organisasi dimana ia berada saat ini dan akan berupaya untuk berusaha dengan optimal mencapai tujuan organisasi tempat ia bekerja. Sedangkan menurut Sopiah (2008:155), komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relative kuat terhadap organisasi.

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu dengan adanya identifikasi, keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun.

2.1.2.1 Bentuk Komitmen Organisasi

Bentuk dari komitmen organisasional yang diutarakan oleh Robbins & Judge (2009:101) adalah:

1. Komitmen afektif (Affectif Commitment) merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Mereka tinggal karena keinginan mereka

sendiri sebagai alasan emosional (emotion based), dapat berupa perasaan kesenangan ketika menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

2. Komitmen berkelanjut (continuance comitment) adalah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkanya. Karyawan tetap dalam perusahaan karena merasa butuh dengan pekerjaan tersebut. Hal ini merupakan cost based reason untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, termasuk masalah gaji, tunjangan, dan promosi.
3. Komitmen normatif (normative commitment) adalah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban. Karyawan tetap tinggal karena memang seharusnya. Hal ini merupakan obligation based untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan, termasuk perasaan utang budi kepada atasan, kolega, atau perusahaan yang lebih besar.

2.1.2.2 Indikator Komitmen Organisasi

Mowday dalam Sopiah (2008:155) menyebutkan indikator dari komitmen organisasi adalah :

1. Keinginan memelihara keanggotaan dalam organisasi.
2. Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.
3. Kesediaan bekerja keras sebagai bagian dari organisasi.

2.1.3 Pembelajaran Organisasi

Menurut Senge (1990) dalam Joko Widodo (2007: 44) pembelajaran organisasi adalah organisasi dimana orang terus-menerus memperluas kapasitas

mereka untuk menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, dimana pola baru dan ekspansi pemikiran diasuh, dimana aspirasi kolektif dibebaskan, dan dimana orang terus-menerus belajar melihat bersama-sama secara menyeluruh.

Organisasi pembelajar ini hanya dapat diwujudkan jika organisasi mampu bersikap fleksibel, adaptif, dan produktif agar dapat tetap bertahan pada situasi yang cepat berubah sekalipun. Organisasi harus terus mengembangkan kapasitasnya utuk menciptakan masa depan mereka, membutuhkan perubahan pikiran(shift of mind) yang fundamental diantara anggota organisasi. Dimensi pengukuran pembelajaran organisasi menggunakan 5 (lima) yaitu:

1. Sistem berpikir

   Kerangka konseptual seseorang yang digunakan untuk membuat pola yang lebih jelas,dan untuk membantunya melihat bagaimana mengubah mereka secara efektif.

2. Model mental

   Asumsi-asumsi yang melekat secara mendalam tentang bagaimana pengaruh pemahaman kita terhadap dunia dan bagaimana seseorang mengambil tindakan.

3. Keahlian personal

   Mengindikasikan kecakapan atau keahlian yang tinggi. Hal ini menuntut komitmen jangka panjang untuk terus belajar sehingga dapat membangun keahlian serta mencurahkan kecakapan tersebut dalam organisasi.

4. Kerjasama tim

   Keahlian yang difokuskan pada proses menyatukan dan membangun kapasitas tim untuk menciptakan pembelajaran dan menghasilkan anggota–anggota yang benar-benar diharapkan. Team Learning merupakan masalah praktek dan proses.

5. Keahlian membagi visi bersama

   Keahlian agar setiap anggota organisasi memusatkan segala usahanya pada satu visi yang membangun berkembangnya komitmen sejati.

Pembelajaran organisasional menurut Senge (1990) dalam Hidayat (2008) merupakan salah satu keterampilan yang harus dimiliki oleh pemimpin. Dalam pembelajaran organisasi, atasan secara berkelanjutan memberikan kesempatan kepada setiap anggota organisasi untuk belajar dan karena dengan belajar kemampuan akan meningkat. Seperti halnya yang dinyatakan oleh Senge (1990) dalam Hidayat (2008), bahwa pembelajaran organisasional memiliki orientasi yang kuat pada sumberdaya manusia, dengan *menyatakan "people continually expand their capacity to create the results they desire, where new and expansive patterns of thinking are nurtured, where collective aspiration is set free, and where people are continually learning how to learn together."* Anggota organisasi membagi informasi, menciptakan memori organisasional dalam membentuk kepercayaan bersama, asumsi dan norma norma, yang akan memandu tindakan individu dan organisasi.

Kemampuan organisasi untuk belajar ditentukan oleh kemampuan yang relevan dalam memproses informasi, komunikasi, transfer pengetahuan, koordinasi

antar unit bisnis, dan kemampuan untuk membangun hubungan terpercaya dengan konsumen serta negosiasi. Seperti yang diungkapkan oleh Goh dan Senge, (2008) perusahaan yang bersedia melakukan eksperimen dan mampu belajar dari pengalamanpengalamannya akan lebih sukses dibandingkan dengan perusahaan yang tidak melakukannya.

Pembelajaran organisasional adalah proses memperoleh pengetahuan secara individu dan kelompok yang bersedia mengaplikasikannya ke dalam pekerjaan mereka dalam membuat keputusan dan saling mempengaruhi sebagai kapabilitas dinamik sebagai sumber keunggulan bersaing (Khandekar and Sharma, 2006).

2.1.4 Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:258), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Mangkunegara (2009:22) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan, Luthans (2005:165).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama, Vethzal & Basri (2005:50).

Sedangkan Mathis & Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja diatas menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualiatas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan, dan disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.4.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Luthans (2005:288) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan :

1. Efektifitas dan efisiensi

   Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari, kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efesien.

Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien.

2. Otoritas (wewenang)

   Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

   Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

   Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

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

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.

6. Komitmen kerja.

   Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Mangkunegara (2009:75) kinerja karyawan dapat dinilai dari :

1. Kualitas kerja

   Menunjukan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

   Menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

   Menunjukan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunkan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

   Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik

5. Inisiatif

   Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah .

2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian/ Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Kemampuan Pembelajaran Organisasi Terhadap	Pembelajaran organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja	Menggunakan Pembelajaran Organisasi sebagai	1. Penulis menggunakan model regresi

	Kinerja Industri Menengah Bidang Pangan Oleh : Hasan, A., Fithri, P., & Annisa, I. Q. (2017)	industri menengah bidang pangan di Kota Padang. Pengaruh tersebut berdampak langsung terhadap pertumbuhan penjualan dan pengembangan produk Pembelajaran organisasi yang berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja industri menengah bidang pangan di Kota Padang.	variable X yang mempengaruhi variable Y yaitu Kinerja Karyawan.	berganda sedangkan penelitian terdahulu menggunakan Partial Least Square (PLS). 2. Variabel X1 (Kepribadian) dan X2 (Komitmen Organisasi) tidak ada.
2.	Pengaruh Pelatihan, Kepribadian Ekstraversi dan Kepribadian Ketelitian Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik Oleh: Achmad Ichwan Mashuri (2014)	kepribadian ketelitian berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa sifat kepribadian ketelitian mekanik yang tinggi, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan bagian mekanik pada PT X di Surabaya; dan pelatihan, kepribadian ekstraversi dan kepribadian ketelitian secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan	Menggunakan Kepribadian sebagai variable X yang mempengaruhi variable Y yaitu Kinerja Karyawan	1. Penulis menggunakan model regresi berganda sedangkan penelitian terdahulu menggunakan penelitian kausal. 2. Variabel X3 (Pembelajaran Organisasi) dan X2 (Komitmen Organisasi) tidak ada.

		bagian mekanik pada PT X di Surabaya.		
3.	Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan terhadap Kinerja melalui Organiztional Citizenship Behavior dengan Modal Sosial Sebagai Variabel Moderating Oleh : Sri Rahayu (2015)	Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana kepribadian individu merupakan prediktor yang memainkan peranan penting pada seorang karyawan	Menggunakan Kepribadian sebagai variable X yang mempengaruhi variable Y yaitu Kinerja Karyawan	Penulis hanya menggunakan Pengujian T (Parsial) sedangkan penelitian terdahulu menggunakan Pengujian F (Simultan).
4.	Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasi Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Di Kecamatan Winong Kabupaten Pati Oleh : Nur Muhsin	Dengan demikian kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti hipotesis 1 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima.	Menggunakan Kepribadian sebagai variable X yang mempengaruhi variable Y yaitu Kinerja Karyawan	Penulis hanya menggunakan Pengujian T (Parsial) sedangkan penelitian terdahulu menggunakan Pengujian F (Simultan).
5.	Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Mediasi pada Pt. Jasa	Dapat disimpulkan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap kinerja di PT. Jasa Marga (Persero) tbk Cabang Purbaleunyi.	Menggunakan Pembelajaran Organisasi sebagai variable X yang mempengaruhi	1. Metode analisi yang digunakan berbeda. 2. Populasi berbeda

	Marga (persero) tbk Cabang Purbaleunyi Oleh : Rezakhi Ressya (2015)		variable Y yaitu Kinerja Karyawan	
6.	Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada Pt. Catur Karya Sentosa Medan Oleh: Effendi Sinuhaji (2014)	Hasil uji statistic menunjukan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak, dengan demikian secara parsial variabel kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan Outsourcing PT. Catur Karya Sentosa Medan, yang berarti kepribadian kurang berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan Outsourcing PT. Catur Karya	Menggunakan Kepribadian sebagai variable X yang mempengaruhi variable Y yaitu Kinerja Karyawan	Penulis hanya menggunakan Pengujian T (Parsial) sedangkan penelitian terdahulu menggunakan Pengujian F (Simultan).
7.	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)	Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh Rivai (2005) yang menunjukkan bahwa komitmen berpegaruh	Menggunakan Komitmen sebagai variable X yang mempengaruhi variable Y yaitu Kinerja Karyawan	Variabel X3 (Pembelajaran Organisasi) dan X1 (Kepriadian) tidak ada.

	oleh: Windy aprilia murty dan gunasti hudiwinarsih (2012)	signifikan terhadap kinerja karyawan.		
8.	Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati) Oleh : Agung Prihantoro (2011)	Adanya pengaruh komitmen (Memiliki hasrat, Memiliki kemauan, serta Memiliki ikatan emosional) terhadap kinerja sumber daya manusia artinya makin tinggi komitmen akan menaikkan kinerja sumber daya manusia.	Menggunakan Komitmen sebagai variable X yang mempengaruhi variable Y yaitu Kinerja Karyawan	Penulis hanya menggunakan Pengujian T (Parsial) sedangkan penelitian terdahulu menggunakan Pengujian F (Simultan).
9.	The Influence of Personality on Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior Dr. I Made Darsana (2014)	hypothesis 4 proven that there is an influence of personality on employee performance through organizational citizen behavior in employees of the BPR.In addition, it is known the direct influence on employee is not significantly. So it can be said that the OCB is fully mediated on the	Using Personality as an X variable that influences the Y variable, Employee Performance	The author only uses Test T (Partial) while the previous research uses Path Analysis.

		influence of personality toward employee performance		
10.	Efect of Personality on Job Performance of Employees: Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan Iqra Abdullah, Yahya Rashid and Rozeyta Omar (2013)	First trait of personality, extraversion is a positive and significant predictor of employees' performance means employees those are outgoing, social, talkative perform better than the individuals those prefer to remain in a narrow shell. Same results are found in case of agreeableness and job performance relationship. Employees who are cooperative and tolerant towards their supervisor, customers, co-worker perform better in their jobs as compare to non-cooperative one	Using Personality as an X variable that influences the Y variable, Employee Performance	The author only uses Test T (Partial) while the previous research uses Path Analysis.

2.2. Kerangka Pemikiran

Kepribadian merupakan karakteristik seseorang baik fisik maupun mental yang menjadikan identitas seseorang. Ada beberapa faktor yang menjadi dasar perkembangan tersebut yaitu sifat dasar, lingkungan, perbedaan perorangan, lingkungan dan motivasi. Dalam beraksi dan berinteraksi dengan orang lain kepribadian sangat berpengaruh atas kelancaran komunikasi agar tersampaikannya

informasi yang akan di berikan. Kepribadian juga merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja. Ada beberapa indikator kepribadian yaitu: mudah bergaul, mudah bekerjasama, suka menolong, emosi yang stabil dan kreatif.

Komitmen diartikan kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban, bertanggung jawab dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Komitmen organisasional tidak hanya memiliki arti loyalitas pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi. Komitmen organisasional merupakan suatu keadaaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2008). Komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut (Khan et al., 2010).

Membangun dan mengembangkan kinerja dapat dilakukan melalui pembelajaran organisasi. Dengan belajar maka proses aplikasi pengetahuan baru dan unik akan dijalankan pada aktivitas internal melalui percobaan, usaha-usaha perbaikan, dan inovasi. Dengan munculnya kesadaran pemimpin, perusahaan harus dapat meningkatkan kapasitas pembelajarannya jika ingin meningkatkan kinerja yang optimal dalam lingkungan dengan perubahan teknologi, sosial, ekologi, dan persaingan yang sangat cepat. Ada beberapa cara untuk mendukung pembelajaran organisasi, yaitu mengembangkan sikap akomodatif terhadap munculnya ide baru,

mengembangkan system pemikiran, mengembangkan kreativitas, mengembangkan kesadaran karyawan dalam memecahkan peramsalahan yang dihadapi, serta memberikan kesempatan kepada karyawan mengemukakan pendapatnya.

1.2.1. Hubungan Kepribadian terhadap kinerja karyawan

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. Kepribadian dinilai sebagai suatu barang dagangan yang dijual atau ditukar untuk keberhasilan. Seseorang dengan kepribadian baik mampu memikul tanggung jawab terhadap kehidupan mereka sendiri. Dalam hal itu, mereka "berdiri sendiri" dan tidak memindahkan tanggung jawab terhadap orang lain. Mereka sendiri yang bertanggung jawab atas apa yang membangun kehidupan mereka, untuk segala sesuatu yang mereka katakan, lakukan, rasakan, atau pikirkan (Prihanto, 1993) dalam Nur Muhsin.

Seorang karyawan yang mempunyai sikap mendukung atau memihak terhadap suatu pekerjaan berarti mempunyai sikap yang terarah positif terhadap pekerjaan tersebut, Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Berpendidikan Tinggi (Ratna Widyasari, Suci Paramitasari Syahlani dan Krishna Agung Santosa) sebaliknya seorang karyawan yang tidak memihak atau tidak mendukung suatu pekerjaan berarti mempunyai sikap yang terarah negatif terhadap

pekerjaannya (Sax, 1980). Seseorang mungkin sering tidak menyadari motivasi yang melatar belakangi masalah tingkah laku mereka di tempat kerja.

Kepribadian merupakan faktor psikologis yang sangat penting dalam usaha membentuk kualitas sumber daya manusia. Faktor psikologis ini merupakan suatu rangkaian ke arah perilaku, yaitu bagaimana perilaku seseorang dalam bekerja. Sikap kerja dapat pula diartikan sebagai perasaan dan keyakinan melihat lingkungan kerja yang memberikan pengaruh dalam bekerja, yaitu sikap kerja yang negatif akan menyebabkan produktivitas kerja menjadi rendah, karyawan suka membolos, tidak disiplin, dan berbagai macam perilaku kerja yang tidak menguntungkan (Sanmustari, 1999) dalam Sri Rahayu (2010).

1.2.2. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmenkomitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang tepuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organsasi. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti turnover yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja.

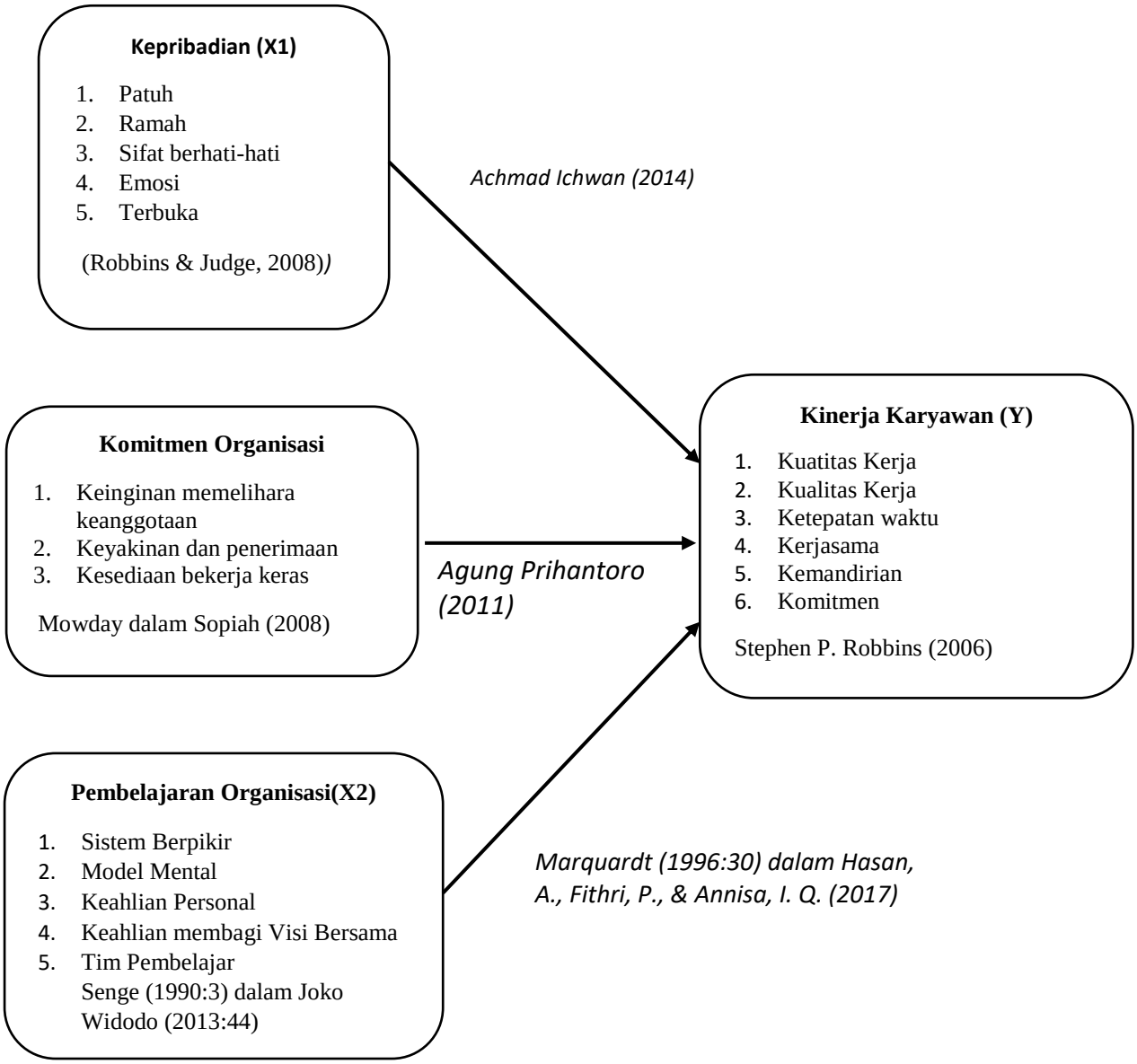
Wright (1992) dalam Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) mendukung bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Hal serupa juga di kemukakan oleh Rivai (2005) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan.

1.2.3. Hubungan Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Senge (1990) dalam Joko Widodo (2007: 44) organisasi pembelajar adalah organisasi dimana orang terus-menerus memperluas kapasitas mereka untuk menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, dimana pola baru dan ekspansi pemikiran diasuh, dimana aspirasi kolektif dibebaskan, dan dimana orang terus-menerus belajar melihat bersama-sama secara menyeluruh. Pembelajaran organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja industri menengah bidang pangan di Kota Padang. Pengaruh tersebut berdampak langsung terhadap pertumbuhan penjualan dan pengembangan produk. Hal ini dapat dilihat dari perolehan signifikansi sebesar 62,652 dan 19,617. Pembelajaran organisasi yang berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja industri menengah bidang pangan di Kota Padang dalam penelitian Hasan, A., Fithri, P., & Annisa, I. Q. (2017).

Pembelajaran organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja industri menengah bidang pangan. Pengaruh tersebut berdampak langsung

terhadap pertumbuhan penjualan. Hal ini sesuai dengan penelitian Lei et al (1999) dalam Absah (2007) bahwa pembelajaran organisasi sangat penting dilakukan untuk memperoleh keunggulan bersaing. Selain pertumbuhan penjualan, pengaruh positif pembelajaran organisasi terhadap kinerja industri menengah yaitu pengembangan produk. **Paradigma Penelitian:**



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis penelitian dapat juga diartikan sebagai jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dalam bentuk Uji t. Menurut Ghozali (2013) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi pada variabel dependen.

1. Diduga bahwa Kepribadian(X1) cukup stabil, Komitmen(X2) cukup baik, Pembelajaran Organisasi (X3) cukup tinggi dan Kinerja Karyawan (Y) memenuhi standar Universitas Komputer Indonesia
2. Diduga bahwa peningkatan Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Kepribadian (X1) pada Universitas Komputer Indonesia
3. Diduga bahwa peningkatan Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Komitmen (X2) pada Universitas Komputer Indonesia
4. Diduga bahwa peningkatan Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi Pembelajaran Organisasi (X3) pada Universitas Komputer Indonesia