

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Personality Traits*

Kepribadian berasal dari Bahasa Inggris yaitu *Personality*, Belanda (Personalita), Prancis (Personalia), Jerman (Personlichekesit, Italia (Personalita), Spanyol (personalidad). Sedangkan akar katanya berasal dari Bahasa Latin yaitu “persona” yang berarti topeng atau kedok, maksudnya topeng adalah yang dipakai oleh aktor sebagai tutup muka yang digunakan para pemain untuk pementasan teater, bertujuan untuk memberikan kesan diri dalam pementasan teater.¹² Kepribadian juga merupakan karakteristik khas yang mampu membentuk individu baik dalam lingkungan fisik maupun sosialnya. Sedangkan *Trait* merupakan dimensi yang menetap dari karakteristik kepribadian, hal tersebut yang akan membuat berbeda-beda pada tiap individu.¹³

Personality traits yaitu karakteristik yang umumnya melekat dalam diri individu yang dimunculkan ketika seseorang menghadapi berbagai situasi. Dalam diri individu terdapat ribuan kepribadian yang membedakan satu individu dengan yang lain, sehingga akan tampak dalam tingkah lakunya yang unik berbeda dengan orang lain.

¹² Hamim Rosyidi, 2010, *Hand Outpsikologi kepribadian I*, Surabaya: IAIN Sunan Ampel, hal. 1

¹³ Mastuti, E., *Analisis Faktor Alat Ukur Kepribadian Big Five (Adaptasi dari IPIP)*, pada Mahasiswa Suku Jawa, *Jurnal Psikologi INSAN*, 2005, 17, hal. 3

Pendekatan yang dikemukakan untuk memahami kepribadian sangatlah banyak, adapun salah satu pendekatan adalah *trait*. Pendekatan ini dimaksudkan untuk mencari dimensi-dimensi yang mampu menggambarkan pola atau cara seseorang dalam merespon sesuatu. Pendekatan ini berkembang pada tahun 1930 yang didukung oleh pemikiran Jung mengenai orientasi diri baik dari dalam maupun luar. Kemudian pemikiran Allport bahwa terdapat kecenderungan dasar yang konsisten yang mana hal tersebut membuat setiap orang berbeda. Raymond Cattell menggunakan istilah deskriptif-sifat dari Allport dan Odbert sebagai titik awal analisis struktur kepribadiannya. Cattell menggunakan daftar istilah yang mengandung 4.500 sifat tetap. Oleh karena itu keterbatasan computer saat itu, maka cattell mengolah istilah-istilah menggunakan faktor analisis, kemudian cattell mengurangi daftar istilah menjadi 171 kelompok sifat dengan menghilangkan beberapa diantaranya dan menggabungkan bersama-sama yang tersisa. Cattell mengakhiri kerjanya dengan 35 kelompok ciri kepribadian. Ketika peneliti lainnya mengulangi analisis cattell, hanya lima faktor yang dapat diandalkan. Goldberg menyatakan bahwa cattell adalah bapak intelektual dari *Big Five Psychophysical*.

Berdasarkan pendapat para ahli disimpulkan bahwa *personality traits* adalah lima dominan kepribadian yang diperoleh dari trait utama pada manusia yang dapat memprediksi perilaku individu. Peneliti mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Goldberg (Larsen & Buss, 2008), terdiri dari

lima dimensi besar yaitu, *emotional stability*, *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness* dan *conscientiousness*.

Tipe- tipe kepribadian menurut Costa dan McCrae (dalam Pervin dan Daniel,2012) sebagai berikut :¹⁴

a. *Openness*

Openness menunjukkan individu yang terbuka dengan wawasan atau ide-ide. Menurut Costa dan McCrae, individu yang mempunyai skor *openness* yang lebih tinggi dibanding keempat *traits* lainnya, maka cenderung mempunyai rasa ingin tahu, menunjukkan sikap imajinatif dan suka berangan-angan, individu yang mempunyai dengan level tinggi memiliki kemauan yang tinggi untuk menciptakan minat yang lebih luas terhadap segala aspek kehidupan.

Sedangkan jika individu mempunyai skor rendah pada *openness* maka cenderung mempunyai karakteristik yang kontensial, memiliki minat yang sempit, tidak artistik dan tidak analis.

b. *Conscientiousness*

Conscientiousness menunjukkan sejauh mana individu memiliki sikap yang berhati-hati dalam mencapai tujuan tertentu dan perilaku mereka serta cenderung dapat diandalkan dan cepat bertindak. Individu yang mempunyai skor yang lebih tinggi pada *trait* ini dibandingkan empat *trait* lainnya maka cenderung dapat diandalkan, terorganisir,

¹⁴ Pervin, AI & Daniel C., *Kepribadian: teori dan penelitian, buku 2, (Ed. 10)*, Jakarta: Salemba Humanika, 2012

memiliki disiplin diri dan bertanggung jawab. Sedangkan jika mempunyai skor yang lebih rendah pada *trait* ini, maka individu tersebut cenderung tidak berhati-hati, pelupa, ceroboh, pemalas, memiliki keinginan yang lemah dan hedonistic.

c. *Extraversion*

Extraversion berkaitan dengan kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, tingkat aktivitas, kebutuhan untuk menambah stimulus, dan kapasitas untuk berbahagia individu dengan skor *trait* ini di banding dengan *traits* lainnya, maka mempunyai karakteristik ramah, aktif, menghabiskan waktu untuk menjalin suatu hubungan, optimis, menyukai perhatian, dan penuh kasih sayang. Sedangkan jika *extraversion* memiliki skor yang lebih rendah maka individu cenderung mempunyai karakteristik penutup, kalem, tidak antusias, datar, berorientasi pada tugas, mudah lelah, dan pendiam.

d. *Agreeableness*

Agreeableness diibaratkan sebagai perilaku yang didalamnya termasuk perilaku yang selalu berorientasi pada penuh kepercayaan. Individu yang memiliki skor yang lebih tinggi pada *agreeableness* cenderung mempunyai karakteristik terlihat imajinatif, kreatif, dan menyenangkan. Sedangkan jika individu memiliki skor yang lebih rendah, maka individu tersebut cenderung mempunyai karakteristik sini, kasar, penuh kecurigaan, tidak kooperatif, ria sabar jahat, mudah terganggu, dan manulatif.

e. *Neuroticism*

Neuroticism merupakan *traits* yang berkaitan dengan penyesuaian dan stabilitas emosional individu, kerentanan individu terhadap tekanan psikologis, ide-ide yang tidak realistis, keinginan atau dorongan yang berlebihan, serta kegagalan dalam memberikan respon-respon yang tepat. Individu yang cenderung mempunyai skor *neuroticism* yang lebih tinggi maka cenderung mempunyai karakteristik mudah khawatir, tegang, emosional, merasa tidak aman, merasa tidak cukup baik, dan hipokordinat. Sedangkan jika individu mempunyai skor rendah pada *neuroticism* maka cenderung mempunyai karakteristik kalem, santai, tidak emosional, merasa aman, dan puas dengan diri sendiri.

B. Kedisiplinan

Kata disiplin berasal dari Bahasa latin *Discerre* yang berarti belajar. Dari kata ini tumbul Displina yang berarti pengajaran atau pelatihan.¹⁵ Disiplin juga merupakan suatu proses perkembangan yang konstruktif bagi setiap karyawan. Disiplin juga merupakan prosedur yang memberi pelajaran terhadap pegawai karena melanggar peraturan.

Menurut Keith Davis disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi.¹⁶ Kedisiplinan sendiri merupakan kesadrn atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma- norma sosial

¹⁵ John R, Scheremon Jr., *Management edisi kelima*, (Yogyakarta: Andi, 2003) hal.7

¹⁶ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 129

yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa disiplin pegawai yang baik sulit untuk suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.¹⁷

Tujuan disiplin adalah latihan pengendalian diri untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga tercapai tujuan suatu organisasi.¹⁸ Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa disiplin pegawai yang baik, sangat sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci utama suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.¹⁹ Seperti yang dijelaskan dalam Firman Allah Surah An-Nisa Ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ
مِنْكُمْ ۚ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ
وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (Q.S. An- Nisa')

Suatu organisasi seorang pemimpin memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan para karyawan mengenai individu mereka dan bagaimana memperbaiki kinerja untuk menjadi lebih baik lagi, dan disiplin kerja yang

¹⁷ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 193

¹⁸ Darsono dan Siwandoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 129

¹⁹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 193-194

diterapkan merupakan alat komunikasi suatu organisasi dengan para karyawan.

a. Macam-macam disiplin kerja

Ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin positif.

1) Disiplin *Preventif*

Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuannya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2) Disiplin *Progresif*

Suatu upaya memberikan manajemen kepada pegawai yang kinerjanya tidak maksimal atau memuaskan sebelum pegawai tersebut diberikan sanksi atau diberhentikan. Tujuannya untuk memberikan kesempatan pada SDM untuk memperbaiki kinerjanya. Contoh disiplin progresif (a) peringatan, (b) peringatan secara tertulis, (c) skorsing, (d), pemberhentian.

b. Ada empat perspektif yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2004: 444)

1) disiplin *retributive* (retributive discipline) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

2) Disiplin korektif (corrective discipline) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

- 3) Prespektif hak- hak individu (individual right prespektive) yaitu berusaha melindungi hak- hak dasar individu selama tidakan- tindakan disipliner
 - 4) Prespektif utilitarian (utilitarian perspective) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi- konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak- dampak negatifnya.
- c. Pendekatan disiplin kerja di bagi menjadi tiga yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujaun (Mangkunegara, 2015: 130- 131)
- 1) pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern adalah mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi pada:

 - a) Disiplin modern yakni suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
 - b) Melindungi tuduhan yang benar diteruskan pada proses yang berlaku.
 - c) Keputusan- keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mendapatkan fakta- faktanya.
 - d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
 - 2) Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, adalah pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi pada:

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b) Disiplin yakni hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggrannya.
- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawainya.
- d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberikan hukuman yang berat.

3) Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
- b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
- c) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik
- d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

d. Faktor- faktor yang mempengaruhi kedisiplinan

Banyaknya faktor yang mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Faktor- faktor tersebut antara lain:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya pengawasan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya keteladanan dalam perusahaan
- d. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan
- e. Keberatan pimpinan dalam mengambil tindakan
- f. Tidak adanya perhatian kepada para karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan- kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.²⁰

e. Hambatan Disiplin Kerja

Selain terdapat faktor- faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja, terdapat pula faktor- faktor penghambat terbentuknya disiplin kerja dalam diri seseorang, faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri seorang pegawai atau dari lingkungan sekitarnya.

Menurut Dolet Unardjan faktor- faktor yang menghambat disiplin disekitarnya:

1. Masyarakat yang selalu terbuka dan besikap permisif
2. Masyarakat yang menekankan ketaatan yang utuh dan loyalitas penuh kepada atasan
3. Keadaa fisik atau biologis yang tidak sehat
4. Keadaan psikis atau mental yang tidak sehat
5. Sikap perfeksionis

²⁰ Sofyan Tsauri, MM, MSDM (*Manajemen Sumber Daya Manusia*). STAIN Jember Press, Juli 2013, hal. 135

6. Perasaan takut dan khawatir
7. Perasaan rendah diri atau inferior
8. Perasaan tidak mampu
9. Suara hati dan rasa bersalah
10. Kelekatatan- kelekatatan yang tidak teratur
11. Kecemasan

Faktor- faktor penghambat disiplin kerja berasal dari lingkungan sebagai faktor eksternal (Masyarakat yang selalu terbuka dan bersikap permisif, Masyarakat yang menekankan ketaatan yang utuh dan loyalitas penuh kepada atasan) sedangkan faktor- faktor penghambat yang berasal dari dalam diri seseorang adalah internal (Keadaan fisik atau biologis yang tidak sehat, keadaan psikis atau mental yang tidak sehat, sikap perfeksionis, perasaan takut dan khawatir, perasaan rendah diri atau inferior, perasaan tidak mampu, suara hati dan rasa bersalah, kelekatatan- kelekatatan yang tidak teratur, kecemasan).²¹

C. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh suatu organisasi secara terus menerus dan sistematis agar karyawan memiliki kinerja yang diharapkan oleh organisasi, dengan

²¹ Sofyan Tsauri, MM, MSDM (*Manajemen Sumber Daya Manusia*). STAIN Jember Press, Juli 2013, hal. 140

memberikan kontribusi yang maksimal, sehingga mampu mencapai tujuan suatu organisasi.²²

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²³ Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa defisiensi kinerja hasil kerja karyawan baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

a. Indikator- indikator Kinerja Karyawan

- 1) Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan hasil tugas hariannya.
- 2) kualitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menunjukkan kualitas hasil kinerja yang ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian
- 3) efisiensi yakni penyelesaian kinerja karyawan secara tepat dan cepat
- 4) disiplin kerja yakni kesediaan karyawan mematuhi peraturan perusahaan pada ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 5) Ketelitian kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan atasan.

²² Hasibuan, Malayu S. P., *Manajemen Sofyan Tsauri, MM, MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. STAIN Jember Press, Juli 2013, hal. 135- 140 *Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hal. 15

²³ Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), hal.67

- 6) Kepemimpinan yakni kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- 7) Kejujuran yakni ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- 8) Kreativitas yakni kemampuan dalam mengajukan ide-ide baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mahmudi kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya.²⁴

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Faktor individu, meliputi keterampilan, pengetahuan, kepercayaan diri, komitmen dan motivasi yang dimiliki setiap individu.
- 2) Faktor sistem, sistem kerja, fasilitas yang diberikan kepada individu, proses organisasi serta kultur kerja.
- 3) Faktor tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan *chemistry* sesama tim, serta dukungan dan semangat yang diberikan

²⁴ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian*, (Bandung: Salemba Empat, 2015), hal.9

- 4) Faktor kepemimpinan, arahan, dukungan yang diberikan manajer, kualitas *team leader*.
- 5) Faktor kontekstual, tekanan dan perubahan lingkungan yang terjadi dalam organisasi.

c. Kegunaan penilaian kinerja

Kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu:

1) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan manajer dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

2) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang dinaikkan upah-bonus atau kompensasi lainnya.

3) Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja

4) Pelatihan dan pengembangan

Kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja yang baik mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

5) Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersikap diskriminatif.

d. Syarat- syarat penilaian kerja

Penilaian kerja harus berhubungan dengan aktivitas yang ada dalam deskripsi pekerjaan. Dalam melaksanakan penilaian kinerja juga dibutuhkan penilaian yang memiliki syarat, sebagai berikut:

1) *Reliability* (dapat dipercaya)

Pengukuran kinerja harus konsisten. Jenis konsistensi yang paling penting dalam pengukuran kinerja adalah reliabilitas para penilai. Bila beberapa penilai yang berbeda menilai pekerja yang sama, maka para penilai tersebut harus memiliki keputusan yang relative sama mengenai kualitas hasil kerja karyawan tersebut. Sehingga para penilai tersebut haruslah mempunyai kesempatan yang memadai untuk mengamati apa yang telah dikerjakan karyawan dan kondisi dimana ia bekerja.

2) *Relevance* (relevan)

Pengukuran kinerja harus dikaitkan pada bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaannya dan hasil kerja yang actual yang dihasilkan.

3) *Sensitivity* (sensivitas)

Pengukuran harus dapat menunjukkan perbedaan antara pelaksanaan kinerja yang baik dan buruk. Jika pelaksanaan yang baik dinilai tidak berbeda dengan yang buruk maka system penilaian tidak dapat

digunakan untuk tujuan administrative apapun dan tidak membantu karyawan untuk berkembang.

4) Penilaian

Penilaian tersebut harus dapat diterima dan didukung oleh orang-orang yang menggunakannya sehingga sistem penilaian tidak dianggap sebagai sesuatu yang merintangi, namun sebagai suatu cara untuk mempermudah pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

D. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	I Gusti Ayu Agung Pradnya Dewi, dkk (2015) - Pengaruh Kepribadian Model Lima Besar (<i>Big Five Personality</i>) pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali.	Hasil penelitian yang diperoleh adalah <i>Extraversion</i> dan <i>Agreeableness</i> berpengaruh positif pada kinerja auditor, sedangkan <i>Conscientiousness</i> , <i>Emotional Stability</i> dan <i>Openness to Experience</i> tidak berpengaruh kepada kinerja auditor.	-Variabel bebas sama-sama membahas <i>Extraversion</i> dan <i>Agreeableness</i> - Penelitian kuantitatif	- I Gusti Ayu Agung Pradnya Dewi hanya meneliti Pengaruh Kepribadian Model Lima Besar sedangkan peneliti juga meneliti tentang <i>Extraversion</i> dan <i>Agreeableness</i> , <i>Neuroticism</i> dan <i>Openness to Experience</i> - Variabel terikat berupa <i>Extraversion</i> dan <i>Agreeableness</i> - lokasi penelitian berbeda
2.	Muslim Nasyaroh (2017) - Hubungan antara Kepribadian (<i>Big Five Personality Model</i>) pada	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian dan kinerja memiliki hubungan. Diantaranya 5 dimensi kepribadian	- Variabel bebas sama-sama membahas Model Lima Besar Besar (<i>Big Five Personality</i>)	-Muslim Nasyaroh hanya meneliti Hubungan antara Kepribadian Model Lima Besar Besar - Variabel terikat berupa <i>Agreeableness</i> dan <i>Neuroticism</i>

	kinerja karyawan	ditemukan bahwa <i>Agreableness</i> dan <i>Neuroticism</i> dimensi kepribadian secara signifikan memiliki hubungan dengan kerja	- Variabel terikat sama - sama membahas <i>Agreableness</i> dan <i>Neuroticism</i> - Penelitian kuantitatif	-lokasi penelitian berbeda
3.	Sri Suhandiyah (2014) - Pengaruh kepribadian terhadap Kinerja Individu Pendekatan Besar <i>Big Five Personality Theory</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam kepribadian <i>Extravisiom</i> , <i>Agreableness</i> , <i>Neuroticism</i> dan <i>Openness to Experience</i> tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Faktor kinerja adalah <i>Concisintiousness</i>	- Variabel bebas sama-sama membahas Pengaruh kepribadian terhadap Kinerja Individu Pendekatan Besar <i>Big Five Personality</i> - Penelitian kuantitatif	- Sri Suhandiyah hanya meneliti Pengaruh kepribadian terhadap Kinerja Individu Pendekatan Besar <i>Big Five</i> - Salah satu variabel bebas membahas <i>Extravisiom</i> , <i>Agreableness</i> , <i>Neuroticism</i> dan <i>Openness to Experience</i> - lokasi penelitian berbeda
4	Joko Sarwanto (2007) - Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Dapertemen Agama Kabupaten Karangannya r	Hasil penelitian ini hasilnya adalah variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh 32,5% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan ada pengaruh sebesar 32,5% kinerja karyawan yang berada di kantor dapertemen Agama Karangannyar ditentukan disiplin kerja	- Variabel bebas sama-sama membahas Pengaruh Disiplin Kerja -Penelitian kuantitatif	- Joko Sarwan hanya meneliti kinerja karyawan yang berada di kantor dapertemen Agama Karangannyar sedangkan peneliti meneliti tentang Pengaruh Model Lima Besar (<i>Big Five Personality</i>) - Variabel terikat berupa Pengaruh Disiplin - lokasi penelitian berbeda

		sedangkan 57,5 % ditentukan oleh faktor lainnya.		
5	Sukarani (2013) - Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	- Variabel bebas sama-sama membahas Model Lima Besar Besar (<i>Big Five Personality</i>) - Variabel terikat sama-sama membahas <i>Agreeableness</i> dan <i>Neuroticism</i> - Penelitian kuantitatif	- Sukarani hanya meneliti Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo sedangkan peneliti meneliti tentang Pengaruh Model Lima Besar (<i>Big Five Personality</i>) - Variabel terikat berupa Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan - lokasi penelitian berbeda
6	Hendri Azwar (2015) - Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang	Hasil penelitian disiplin kerja karyawan berada pada kategori sangat baik 87,75%, kinerja karyawan pada kategori baik (68,36%) hasil penelitian menunjukkan bahawa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu 6,8%	- Variabel bebas sama-sama membahas Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan - Penelitian Kuantitatif	- Azwar hanya meneliti Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang sedangkan peneliti meneliti tentang Pengaruh Model Lima Besar (<i>Big Five Personality</i>) - Lokasi Penelitian, sampel penelitian dan variabel independen.

7	Agus Dwipayana (2014) - Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	- Variabel bebas sama-sama membahas Model Lima Besar Besar (<i>Big Five Personality</i>) - Variabel terikat sama-sama membahas <i>Agreeableness</i> dan <i>Neuroticism</i> Penelitian kuantitatif	- Dwipayana hanya meneliti Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar sedangkan peneliti meneliti tentang Pengaruh Model Lima Besar (<i>Big Five Personality</i>) - lokasi penelitian berbeda
---	---	---	---	--

Perbedaan dan Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya

a. I Gusti Agung Pradnya Dewi

Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Agung Pradnya Dewi yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas *Big Five Personality* yang terdiri dari *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, *opennessto experience* dan variabel terikatnya ialah kinerja auditor. Selain itu juga kedua penelitian ini memiliki kesamaan metode yang digunakan yaitu menggunakan metode uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian yang diperoleh adalah *Extraversion* dan *Agreeableness* berpengaruh positif pada kinerja auditor, sedangkan *Conscientiousness*, *Eemotional Stability* dan *Openness to Experience* tidak berpengaruh kepada kinerja auditor.

Dibalik kesamaan variabel dan metodenya, kedua penelitian ini juga mempunyai perbedaan. Perbedaan itu terletak pada metode yang digunakan pada penelitian ini menambahkan Analisis faktor konfirmator selain itu juga terdapat perbedaan mendasar keduanya dari segi objek penelitian dan periode pengamatan antar keduanya. I Gusti Agung Pradnya Dewi Objek di akuntan publik di Provinsi Bali pada tahun 2015 sedangkan penelitian ini baru saja di amati pada tahun 2021.

b. Muslim Nasyaroh

Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muslim Nasyaroh yaitu sama- sama menggunakan variabel bebas *Big Five Personality* yang terdiri dari *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, *openness* dan *neuroticism* dan variabel terikatnya ialah kinerja karyawan. Selain itu juga kedua penelitian ini memiliki kesamaan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian dan kinerja memiliki hubungan. Diantaranya 5 dimensi kepribadian ditemukan bahwa *Agreeableness* dan *Neuroticism* dimensi kepribadian secara signifikan memiliki hubungan dengan kerja

Dibalik kesamaan variabel dan metodenya, kedua penelitian ini juga mempunyai perbedaan. Perbedaan itu terletak pada metode yang digunakan pada penelitian ini menambahkan Analisis faktor

konfirmasi selain itu juga terdapat perbedaan mendasar keduanya dari segi objek penelitian dan periode pengamatan antar keduanya. Muslim Nasyaroh Objek di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia divisi *HCM* pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini baru saja di amati pada tahun 2021.

c. Sri Suhandiyah

Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Suhandiyah yaitu sama- sama menggunakan variabel bebas *Big Five Personality* yang terdiri dari *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism* dan *openness to experience* dan variabel terikatnya ialah kinerja individu. Selain itu juga kedua penelitian ini memiliki kesamaan metode yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Pengukuran yang digunakan juga sama menggunakan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam kepribadian *Extraversion*, *Agreeableness*, *Neuroticism* dan *Openness to Experience* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Faktor kinerja adalah *Conscientiousness*

Dibalik kesamaan variabel dan metodenya, kedua penelitian ini juga mempunyai perbedaan. selain itu juga terdapat perbedaan mendasar keduanya dari segi objek penelitian dan periode pengamatan antar keduanya. Sri Suhandiyah Objek di Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini baru saja di amati pada tahun 2021.

d. Joko Sarwanto

Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Joko Sarwan yaitu sama- sama menggunakan variabel bebas Disiplin dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini juga menggunakan tiga teknik pengumpulan data yakni angket/ kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini hasilnya adalah variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh 32,5% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan ada pengaruh sebesar 32,5% kinerja karyawan yang berada di kantor dapertemen Agama Karanganyar ditentukan disiplin kerja sedangkan 57,5 % ditentukan oleh faktor lainnya.

Dibalik kesamaan variabel dan metodenya, kedua penelitian ini juga mempunyai perbedaan. selain itu juga terdapat perbedaan mendasar keduanya dari segi objek penelitian dan periode pengamatan antar keduanya. Joko Sarwan Objek di Kantor Dapertemen Agama Kabupaten Karanganyar pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini baru saja di amati pada tahun 2021

e. Sukarani

Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukarani yaitu sama- sama menggunakan variabel bebas Disiplin dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini juga menggunakan tiga teknik pengumpulan data yakni angket/ kuesioner. Teknik analisis data analisis regresi linier

berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dibalik kesamaan variabel dan metodenya, kedua penelitian ini juga mempunyai perbedaan. selain itu juga terdapat perbedaan mendasar keduanya dari segi objek penelitian dan periode pengamatan antar keduanya. Sukarani Objek di PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo pada tahun 2013 sedangkan penelitian ini baru saja di amati pada tahun 2021

f. Hendri Azwar

Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendri Azwar yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas Disiplin Kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan metode kausal. Teknik pengumpulan data yakni angket/kuesioner dengan menggunakan skala *Likert*. Hasil penelitian disiplin kerja karyawan berada pada kategori sangat baik 87,75%, kinerja karyawan pada kategori baik (68,36%) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu 6,8%, maka hipotesis yang diterima adalah H_a .

Dibalik kesamaan variabel dan metodenya, kedua penelitian ini juga mempunyai perbedaan. selain itu juga terdapat perbedaan

mendasar keduanya dari segi objek penelitian dan periode pengamatan antar keduanya. Hendri Azwar Objek di Hotel Grand Inna Muara Padang pada tahun 2015 sedangkan penelitian ini baru saja di amati pada tahun 2021

g. Agus Dwipayana

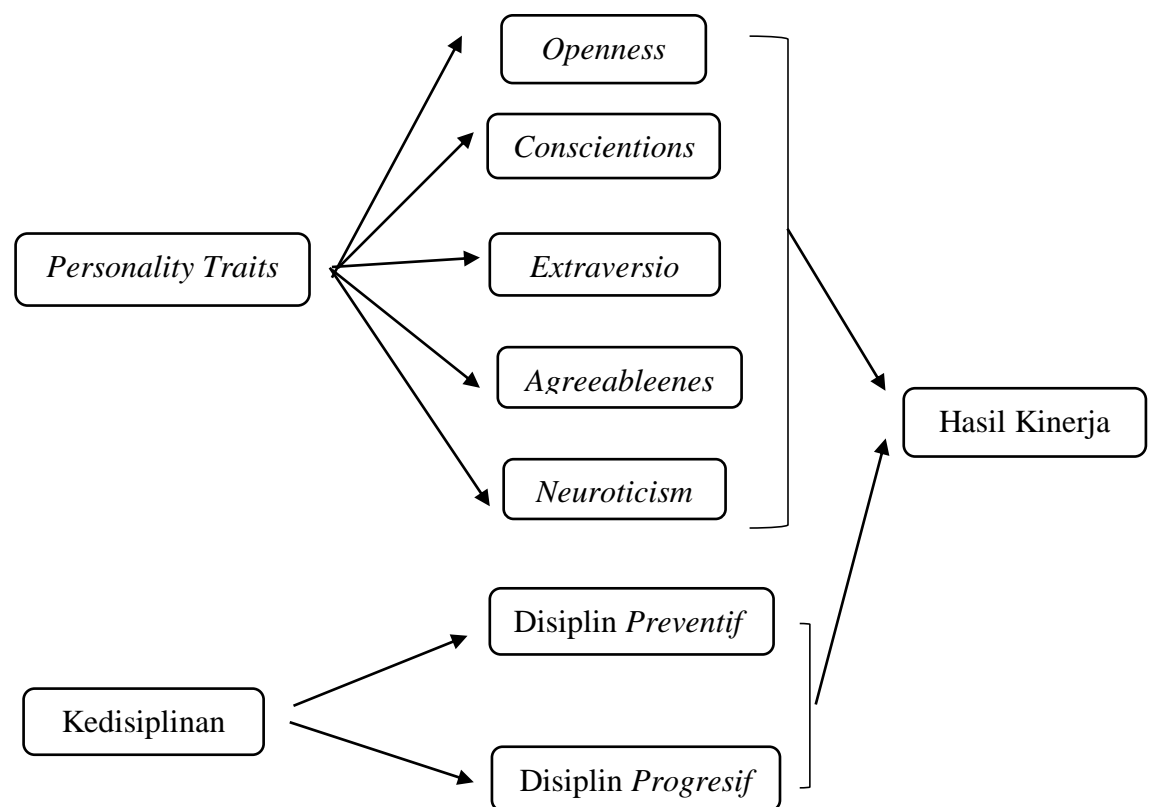
Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Dwipayana yaitu sama- sama menggunakan variabel bebas Disiplin namun juga menggunakan variabel Motivasi dan Gaya Kepemimpinan sedangkan variabel terikat yaitu sama- sama kinerja karyawan. Penelitian ini juga menggunakan tiga teknik pengumpulan data yakni observasi, wawancara dan kuesioner dan pengukuran skala menggunakan *likert*. Teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dibalik kesamaan variabel dan metodenya, kedua penelitian ini juga mempunyai perbedaan. selain itu juga terdapat perbedaan mendasar keduanya dari segi objek penelitian dan periode pengamatan antar keduanya. Agus Dwipayana Objek di Percetakan Sadha Jaya Denpasar pada tahun 2014 sedangkan penelitian ini baru saja di amati pada tahun 2021.

E. Kerangka Konseptual

Uma Sekaran dalam bukunya *Business Reserch* (1992) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptuan tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.²⁵

Dalam kerangka berfikir ini peneliti menjelaskan bahwa *personality traits* dan kedisiplinan memiliki pengaruh secara simultan, dan digambarkan dalam kerangkanya sebagai berikut:



²⁵ Sugiyono. Metode Penelitian Manajemen Pendekatan: Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan, PenelitianEvaluasi (Bandung: Alfabeta, 2018)

Keterangan:

Dalam penelitian ini 5 dimensi yang mewakili kepribadian mencakup: 1). *Ekstraversi* (ekstraversi), yaitu berkaitan dengan tingkat kenyamanan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain. Dimensi ini menilai kuantitas serta interaksi interpersonal seperti *Gregariousness* (suka berkumpul), *Assertiveness* (asertif), dan *Positive Emotions* (emosi yang positif). 2). *Agreeableness* (mudah akur atau mudah bersepakat), yaitu faktor dimana individu cenderung lebih patuh dengan individu lainnya dan memiliki kepribadian yang ingin menghindari konflik. Karakteristik ini antara lain mendahulukan kepentingan orang lain, berhati lembut, dan kerelaan untuk membantu. 3). *Conscientiousness* (sifat berhati-hati), yaitu dimensi yang menggambarkan individu yang cenderung lebih berhati-hati dalam melakukan suatu tindakan atau penuh pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan, teratur serta mementingkan pencapaian prestasi. 4). *Neuroticism* atau Neurtisme merupakan dimensi kepribadian yang menilai kemampuan seseorang dalam menahan tekanan atau stress yang mencakup perasaan-perasaan negative, seperti kecemasan, kesedihan, mudah marah, dan tegang. 5). *Openness to Experience* (terbuka terhadap hal-hal baru) yaitu dimensi yang mengelompokkan individu berdasarkan ketertarikan terhadap hal-hal baru dan keinginan untuk mengetahui serta mempelajari sesuatu yang baru serta antara lain

dan imajinasi, kemampuan mengeksplorasi hal baru dan menghargai dalam keragaman.

Dari 5 dimensi tersebut yang bisa mempengaruhi kinerja, dimana kinerja merupakan perwujudan dan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan. Kinerja dinyatakan sebagai penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil dalam suatu organisasi.²⁶ Disiplin kerja yang baik diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Budi Luhur Sejati yang akhirnya dapat mencapai tujuan sesuai yang diharapkan dari suatu organisasi tersebut. Atas dasar tersebut maka peneliti ingin meneliti pengaruh disiplin kinerja karyawan pada PT Budi Luhur Sejati.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan.²⁷

²⁶ Sri Suhanda.2014. "Pengaruh Kepribadian terhadap kinerja individu: Pendekatan Big Five personality". Vol. 4 No. 1 2014, Hal 80

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi Mixed Metode*, (Bandung: Alfabeta 2013), h.199

H₁: *Personality Traits* secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan pada PT Budi Luhur Sejati

H₂: Kedisiplinan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan pada PT Budi Luhur Sejati

H₃: *Personality Traits* dan Kedisiplinan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan pada PT Budi Luhur Sejati

G. Hubungan antar Variabel

1. Pengaruh *Personality Traits* terhadap Hasil Kinerja Karyawan

Pengaruh *Personality Traits* sangat memberi dampak signifikan terhadap hasil kinerja karyawan, sebab kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh karyawan pada periode waktu tertentu (Siahan, 2010). Wright (1986) juga menyatakan bahwa terdapat beberapa dimensi yang menunjukkan bahwa seorang karyawan memiliki kinerja yang tinggi, yaitu melalui kemampuan teknis dan analisis, kemampuan interpersonal, kemampuan komunikasi, dan karakteristik profesional yang dimiliki oleh karyawan. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan memiliki keputusan untuk bersikap dengan baik pula. Maka dari itu bisa disimpulkan hasil kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepribadian yang dimilikinya. Apabila kepribadianya buruk, maka seseorang akan memiliki hasil kinerja yang negatif dan begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian sebelumnya yakni penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ayu Agung Pradnya Dewi, dkk (2015) “Pengaruh Kepribadian Model Lima Besar (*Big Five Personality*) pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali”, diperoleh hasil bahwa *personality traits* berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kinerja karyawan. Adapun beberapa penelitian lainya yang menunjukkan *personality traits* berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan yaitu Muslim Nasyaroh (2017) “Hubungan antara Kepribadian Model Lima Besar (*Big Five Personality*) pada kinerja karyawan”, Sri Suhandiyah (2017) “Pengaruh kepribadian terhadap kinerja individu: Pendekatan Besar *Big Five Personality Theory*”.

2. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Hasil Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi hasil kinerja karyawan adalah kedisiplinan, disiplin merupakan sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan / keputusan yang telah ditetapkan” (Sinungan Muchdarsyah, 2005: 135), sedangkan menurut J Ravianto dalam buku *Produktivitas dan Manusia Indonesia* mengartikan disiplin kerja adalah ketaatan melaksanakan aturan yang diwajibkan atau yang diharapkan oleh organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan secara tertib dan lancar.²⁸

²⁸ J.Rivianto, *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, (Jakarta: Lembaga Siup, 1985), hal. 107

Hasil penelitian sebelumnya yakni penelitian yang dilakukan oleh Joko Sarwanto (2007) “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar”. Hasil penelitian ini hasilnya adalah variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh 32, 5% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan ada pengaruh sebesar 32, 5% kinerja karyawan yang berada di kantor departemen Agama Karanganyar ditentukan disiplin kerja sedangkan 57, 5 % ditentukan oleh faktor lainnya. Adapun beberapa penelitian lainya yang menunjukkan Kedisiplinan berpengaruh terhadap sikap hasil kinerja karyawan Sukarani (2013) “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo”, Hedri Azwar (2015) “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Muara Padang”, Agus Dwipayana (2014) “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar”.