

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Peneliti sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para peneliti yang menunjukkan beberapa perbedaan diantaranya adalah :

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rizki Gani, Bernhard Tewel dan Irvan Trang, (2018) melakukan penelitian dengan judul, Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SKC (Sinar Karya Cahaya) Gorontalo yang bertujuan untuk menguji serta mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SKC (Sinar Karya Cahaya) Gorontalo. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis regresi linier berganda. Hasil dari dari penelitian ini menunjukkan variabel Kecerdasan Emosional, Kepribadian dan Komitmen Organisasi dinyatakan konstan dengan nilai Kinerja Pegawai sebesar -3,065. Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X1) sebesar 0,377, koefisien regresi variabel Kepribadian (X2) sebesar 0,215 dan koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X3) sebesar 0,75.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Heri Supriyanto dan M. Djudi Mukzam, (2018) telah melakukan penelitian tentang, Pengaruh Motivasi Kerja

dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Stasiun Malang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu alat analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja pada LPP RRI Stasiun Malang memiliki pengaruh secara simultan dan parsial secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, (2017) telah melakukan penelitian tentang, Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar dan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar dan juga pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar dan secara parsial membuktikan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi juga memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar.

Penelitian yang dilakukan oleh Nilawati Fiernaningsih, (2017) telah melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Elresas Lamongan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepribadian mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan bersifat positif

**Tabel 2.1**  
**Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu**  
**dengan Penelitian Saat ini.**

No	Item	Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang	Persamaan	Perbedaan
1	Nama Penulis Dan Judul	Muhammad Rizki Gani, Bernard Tewel dan irvan Trang (2018) Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Karya Cahaya (SKC) Gorontalo	Moch Cahyono (2020) Pengaruh Kepribadian, Komitmen organisasi, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan, Bagian Proses Regu C di PT. Karunia Alam Segar di Gresik		
	Variabel Bebas (X)	Kecerdasan Emosional, Kepribadian dan Komitmen Organisasi.	Kepribadian, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja.	Kepribadian dan Komitmen Organisasi	Motivasi dan Lingkungan Kerja
	Variabel Terikat (Y)	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	
	Lokasi Penelitian	Gorontalo	Gresik		Gorontalo
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	Teknik Analisis Data	Analisis Regresi Linear Berganda	Analisis Regresi Linear Berganda	Analisis Regresi Linear Berganda	

2	Nama Penulis Dan Judul	Heri Supriyanto dan M Djudi Mukzam, (2018) Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi pada Karyawan LPP RadioRepublik Indonesia Stasiun Malang).	Moch Cahyono (2020), Pengaruh Kepribadian, Komitmen organisasi, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan, Bagian Proses Regu C di PT. Karunia Alam Segar di Gresik		
	Variabel Bebas (X)	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja.	Kepribadian, Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja	Kepribadian dan Komitmen Organisasi
	Variabel Terikat (Y)	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	
	Lokasi Penelitian	Malang	Gresik		Malang
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	Teknik Analisis Data	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	
3	Nama Penulis Dan Judul	Gunawan (2017) Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar	Moch Cahyono (2020), Pengaruh Kepribadian, Komitmen organisasi, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan” Bagian Proses Regu C di PT. Karunia Alam Segar di Gresik		
	Variabel Bebas (X)	Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi.	Kepribadian, Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja.	Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi	Kepribadian dan Lingkungan Kerja
	Variabel Terikat (Y)	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	
	Lokasi Penelitian	Aceh	Gresik		Aceh
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	

	Teknik Analisis Data	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	
4	Nama Penulis Dan Judul	Nilawati Fiernaningsih (2017) Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Elresas Lamongan.	Moch Cahyono (2020), Pengaruh Kepribadian, Komitmen organisasi, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan, Bagian Proses Regu C di PT. Karunia Alam Segar di Gresik		
	Variabel Bebas (X)	Kepribadian.	Kepribadian, Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja.	Kepribadian	Komitmen Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja
	Variabel Terikat (Y)	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	
	Lokasi Penelitian	Lamongan	Gresik		Lamongan
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	Teknik Analisis Data	Regresi Linear Sederhana	Regresi Linear Berganda		Regresi Linear Sederhana

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Kepribadian

#### 2.2.1.1 Pengertian Kepribadian

Menurut Hasibuan, (2011;138) kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan, sosial, kebudayaan serta lingkungan. Sedangkan menurut pendapat Siagian (2014;11) Kepribadian yaitu disini merupakan peningkatan didalam kinerja karena peningkatan didalam kinerja merupakan salah satu aspek yang penting, kepribadian merupakan cara yang digunakan oleh seseorang untuk berinteraksi dengan orang lain dan juga



bereaksi. Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik, Akan menghargai setiap keahlian ataupun pengalaman yang dia dapat dalam melakukan pekerjaannya dan juga tanggung jawab sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dan lalu menyelesaikan tugas yang diberikan. Secara umum manusia mengartikan kepribadian ada dua versi pendekatan. Yang pertama kepribadian dinilai dari berbagai orang dalam berbagai keadaan dan memperoleh keahlian dari reaksi-reaksi positif lalu yang kedua melihat kepribadian seseorang itu sebagai penilaian yang paling tepat yang ditunjukkan seseorang terhadap orang lain.

### **2.2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepribadian**

Faktor yang mempengaruhi kepribadian menurut Robbins, (2014:41) adalah :

#### **1. Keturunan**

Kepribadian berdasarkan keturunan yang dimaksud adalah kepribadian yang dipengaruhi oleh keturunan yang meliputi bentuk fisik, sikap ataupun karakter dari kedua orang tua.

#### **2. Lingkungan**

Lingkungan sekeliling kita berpengaruh terhadap kepribadian seseorang yang mau berkembang. Hal tersebut bisa berupa norma-norma yang diajarkan dan teman-teman yang ada disekitar dan juga budaya yang berlaku di masyarakat.

#### **3. Situasi**

Dalam sebuah kondisi tertentu sifat seseorang bisa berubah-ubah mengikuti kondisi yang sedang terjadi.

Hal ini biasanya terjadi pada remaja ataupun anak muda yang masih labil dan masih mengikuti trend dan situasi yang sedang terjadi, sehingga banyak anak muda yang sifatnya berubah-ubah.

### **2.2.1.3 Indikator Kepribadian**

Ada lima indikator kepribadian yaitu sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab
- b. Percaya diri
- c. Kerjasama
- d. Siap menerima Resiko
- e. Keterbukaan terhadap hal-hal baru

### **2.2.2 Komitmen Organisasi**

#### **2.2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Mathis, (2011;122), Komitmen organisasi adalah karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi dan Sedangkan Menurut Robbins, (2011;111) Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang individu berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan yang dirasakan individu untuk terikat dalam suatu organisasi dan mempertahankan keanggotaannya serta berusaha untuk mencapai tujuan.

#### **2.2.2.2 Bentuk – Bentuk Komitmen Organisasi**

Menurut Greenberg, (2011;172) bentuk-bentuk komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. Affective Commitment adalah seseorang yang keinginannya kuat dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan yang disebabkan karena dia setuju dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut dan ingin melakukannya Indikatornya

antara lain : Memahami tujuan perusahaan, menerima norma yang berlaku, Mematuhi peraturan dan kebijakan dan bekerja secara rutin.

2. Continuance Commitment adalah seseorang yang keinginannya kuat dalam melanjutkan pekerjaannya dalam sebuah organisasi dan dia membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat melakukan pekerjaan lain, indikatornya antara lain : Melindungi aset-aset perusahaan, mendapatkan keuntungan lebih jika tetap ikut perusahaan dan merasa rugi jika meninggalkan karena investasi yang telah dibeikan kepada perusahaan.
3. Normative Commitment adalah seseorang yang keinginannya kuat dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi yang disebabkan karena dia merasa berkewajiban dari orang lain untuk dipertahankan indikatornya antara lain : Kesetiaan dan rasa patuh, melaksanakan semua tugas yang diberikan organisasi, dan juga merasa wajib membantu organisasi.

### **2.2.2.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut David (2012;163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal misalnya jenis kelamin tingkat pendidikan pengalaman kerja.seseorang indiidu
2. Karakteristik pekerjaan misalnya tingkat kesulitan dalam pekerjaan dan lingkup jabatan, tantangan konflik dan juga peran,.
3. Karakteristik struktur misalnya besar/kecilnya organisasi serta kehadiran serikat pekerja.



4. Pengalaman kerja Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan dalam organisasi.

#### **2.2.2.4 Manfaat Komitmen Organisasi**

Menurut Steers, (2011;125) mengemukakan tingkah laku yang diakibatkan oleh adanya komitmen organisasi yaitu :

1. Prestasi kerja

Adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan kesungguhan usaha karyawan dalam bekerja.

2. Keterlambatan dan absensi

Komitmen karyawan ditemukan berhubungan dengan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan.

3. Pergantian tenaga kerja (*turnover*)

Pada dasarnya karyawan yang suka meninggalkan atau pindah kerja memiliki komitmen yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang masih tetap bekerja.

### **2.2.3 Motivasi**

#### **2.2.3.1 Pengertian Motivasi**

Menurut H Hadari Nawawi, (2011;351), Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama yaitu seseorang hanya melakukan suatu

kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan. Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan cenderung berlangsung tidak secara efektif dan efisien. Dalam kata lain Sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai tujuan hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika para manajer mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

### **2.2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno (2014;116) Motivasi sebagai psikologi dalam diri seseorang yang di pengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersifat internal maupun eksternal:

1. Faktor Internal, antara lain:
  - a. Keinginan untuk dapat hidup.
  - b. Kinginan untuk dapat memiliki.
  - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
  - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
  - e. Keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor Eksternal, antara lain:
  - a. Lingkungan Kerja yang menyenangkan.
  - b. Kompensasi yang memadai supervise yang baik.
  - c. Adanya jaminan pekerjaan.
  - d. Status dan tanggung jawab.
  - e. Peraturan yang fleksibel.

### **2.2.3.3 Indikator Motivasi**

Menurut Hasibuan (2012 : 146), Indikator motivasi kerja terdiri dari:

1. Perusahaan atau organisasi ini membuat saya berguna di dalam kehidupan Bermasyarakat
2. Atasan selalu memberikan perhatian kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaan.
3. Prestasi karyawan selalu di nilai dengan teliti dan benar sesuai dengan prestasinya
4. Dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaan.
5. Tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

### **2.2.4 Lingkungan Kerja**

#### **2.2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sutrisno, (2011;118) Lingkungan kerja disini adalah meliputi fasilitas, tempat bekerja, dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan yang terang, ketenangan (suara yang tidak bising) ,atau termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih mendapat cahaya yang cukup bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang kotor gelap, pengap lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurun kreativitas.

#### 2.2.4.2 Faktor – Faktor yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto, (2013;44 ), faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

##### 1. Hubungan karyawan

- a. Hubungan seseorang yang sebagai individu yang dimana Motivasi diperoleh seseorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja atau atasan.
- b. Hubungan seseorang sebagai kelompok yang menjadi perhatian yaitu kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, ataupun kondisi kerja yang baik serta sistem pengupahan yang jelas

##### 2. Tingkat kebisingan dilingkungan kerja.

Lingkungan ruangan yang bising akan membawa pengaruh kepada ketidaktenangan dan kenyamanan dalam bekerja.

##### 3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas akan dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan juga kinerja karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut

##### 4. Penerangan

Dalam hal ini penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi termasuk juga penerangan matahari.

##### 5. Sirkulasi udara

Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

##### 6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dan pada akhirnya akan mendorong semangat kerja.

#### **2.2.4.3 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut pendapat Sedarmayanti, (2012:21) Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik.

##### **1. Lingkungan kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah disekitar tempat bekerja yang mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang berbentuk fisik seperti halnya kursi, meja dan sebagainya sedangkan Lingkungan perantara atau lingkungan umum yaitu dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

##### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungannya itu dengan atasan. Lingkungan kerja non fisik adalah kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan atau dibiarkan begitu saja.

#### **2.2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti, (2012:46) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:



1. Lingkungan fisik
  - a. Penerangan
  - b. Suhu udara
  - c. Suara bising
  - d. Penggunaan warna
  - e. Ruang gerak yang diperlukan
  - f. Keamanan kerja
2. Lingkungan non fisik.
  - a. Hubungan seseorang karyawan dengan atasan
  - b. Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja
  - c. Hubungan karyawan dengan bawahan

## **2.2.5 Kinerja Karyawan**

### **2.2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai (2011:309) Kinerja adalah prestasi kerja yang ditampilkan setiap orang dan perilaku nyata yang ditampilkan dan dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan Menurut Mangkunegara, (2013:67) , kinerja adalah hasil kerja kuantitas dan kualitas berdasarkan yang dicapai untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya. Pihak pemberi kerja pasti menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang baik untuk memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan agar perusahaan bisa berkembang dan bersaing dengan kompetitif dan apabila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar perusahaan juga baik.

### 2.2.5.2 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2013:67) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi adalah :

#### 1. Faktor kemampuan

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan reality dan kemampuan potensi (*IQ*). Semakin tinggi *IQ* seseorang maka kinerja pegawai akan sesuai dengan harapan. Oleh karena itu pegawai harus ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi disini terbentuk dari menghadapi sikap seorang pegawai dalam situasi kerja. Motivasi disini merupakan kondisi pegawai yang digerakan dan terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

### 2.2.5.3 Efek Kinerja Karyawan

Menurut Umam (2010;101) beberapa efek dari adanya kinerja disini adalah:

#### 1. Pencapaian target

Pada saat karyawan dan pimpinan bertindak dengan baik untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target, Maka akan menghasilkan karya dan kinerja yang baik.

#### 2. Loyalitas karyawan

Loyalitas memiliki beberapa unsur yaitu adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan tanggung jawab serta berusaha menjaga nama baik perusahaan. semakin tinggi tingkat loyalitasnya maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut.

### 3. Pelatihan dan Pengembangan

Semakin baik kinerja karyawan akan semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya bila semakin buruk kinerja karyawan akan semakin tinggi kebutuhan karyawan tersebut untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.

### 4. Promosi

Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi karyawan.

### 5. Berperilaku Positif

Mendorong orang lain agar berperilaku positif atau memperbaiki tingkatan mereka yang berada di bawah standar kinerja.

### 6. Peningkatan Organisasi

Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

#### **2.2.5.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Bangun (2013;233), menyebutkan beberapa indikator dimensi dari kinerja karyawan yakni :

1. Kualitas yaitu suatu tingkatan di mana hasil dari proses atau penyelesaian suatu kegiatan yang mendekati titik kesempurnaan
2. Kuantitas disini yaitu untuk mengukur kinerja dapat pula di lakukan dengan melihat dari kuantitas yang di lakukan dan dihasilkan oleh seseorang
3. ketepatan waktu adalah untuk jenis tertentu di berikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya

4. kehadiran adalah suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan seperti halnya datang tepat waktu
5. kemampuan kerjasama adalah tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus di selesaikan oleh dua karyawan atau lebih karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Kepribadian Dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2011:138), Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan, sosial, kebudayaan dan lingkungan. Kepribadian memiliki sifat yang umum dan unik, meskipun secara individu berbeda. Dengan memiliki sifat umum inilah, kepribadian bisa dikembangkan ke arah positif yang diinginkan, baik secara individu maupun kelompok. Sejalan dengan penelitian Nilawati Fiernaningsih (2017) menyatakan bahwa kepribadian berhubungan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam Penelitian tersebut mengemukakan bahwa, Dengan mengembangkan kepribadian yang baik terhadap para karyawannya, perusahaan akan bisa memperoleh keuntungan. Dan juga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Dan juga dalam penelitiannya Sri Indarti (2014) menyatakan bahwa Ada dua pendekatan kepribadian secara umum yang Pertama kepribadian memperoleh reaksi-reaksi positif seseorang dari berbagai orang dalam berbagai keadaan yang dinilai berdasarkan kemampuan lalu yang kedua melihat kepribadian seseorang sebagai anggapan yang paling tepat yang ditunjukkan seseorang terhadap orang lain.

Dengan demikian penelitian yang dilakukan Nilawati Fiernaningsih (2017) dan Sri Indarti (2014) menyatakan hubungan kepribadian dengan Kinerja Karyawan bersifat positif.

### **2.3.2 Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2011;111) Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang individu berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Yang dimana suatu keadaan yang dapat dirasakan individu untuk terikat dalam suatu organisasi dan mempertahankan keanggotaannya serta berusaha untuk mencapai tujuan. Komitmen terhadap organisasi adalah merupakan salah satu sikap dalam kerja. Karena ia merefleksikan perasaan seseorang yang suka atau tidak suka terhadap organisasi ditempat ia bekerja. Bila ia menyukai organisasi tersebut ia akan berupaya untuk tetap bekerja disana. sejalan dengan Penelitian yang dilakukan Nur Hamzah (2015) mengungkapkan Komitmen dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi. Dengan seseorang secara profesional berkomitmen terhadap organisasi dan mempunyai tujuan yang sama maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Dan juga dalam penelitiannya Gunawan, SE, MM (2017) menyatakan bahwa Karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja dapat membantu dalam kelangsungan perusahaan. Dengan demikian penelitian yang dilakukan Nur Hamzah (2015) dan juga Gunawan, SE,



MM (2017) menyatakan bahwa hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan bersifat Positif.

### **2.3.3 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Sunyoto (2012:11), menjelaskan bahwa motivasi menggambarkan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan karena dengan memotivasi seseorang akan timbul semangat dalam diri seseorang itu. Sejalan dengan penelitian Nurul Marifa (2018) menyatakan bahwa Motivasi berhubungan yaitu signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa seseorang semakin didorong melakukan aktifitas tertentu akan pula menimbulkan Kinerja Karyawan yang meningkat. Dan juga dalam penelitiannya Heri Supriyanto (2018) menyatakan bahwa apabila motivasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan demikian penelitian yang dilakukan Nurul Marifa (2018) dan Heri Supriyanto (2018) menyatakan bahwa Motivasi dengan Kinerja Karyawan bersifat positif.

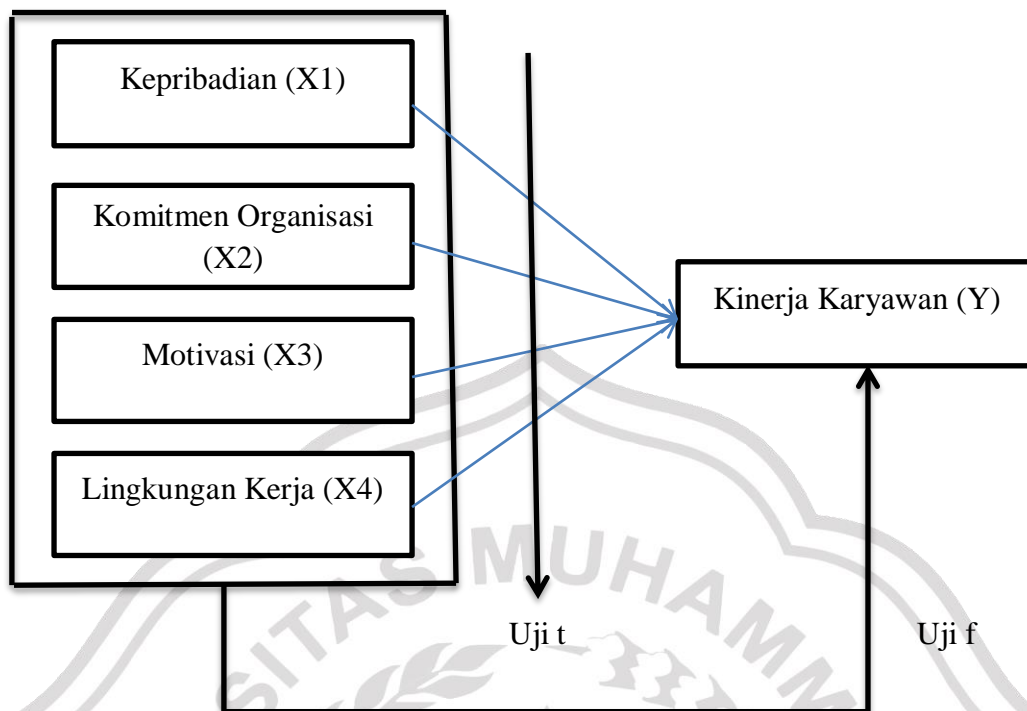
### **2.3.4 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Sunyoto, (2013:43), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Sedangkan Menurut Sutrisno, (2011:118) Lingkungan kerja adalah meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang penting juga bagi perusahaan sebab lingkungan kerja yang bersih akan

menimbulkan semangat kerja bagi karyawan. Sejalan dengan penelitian Heri Suprianto (2018) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berhubungan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa semakin Lingkungan Kerja nyaman dan kondusif maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dan juga dalam penelitiannya Nova Syafrina (2018) menyatakan bahwa karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Dengan demikian penelitian yang dilakukan Heri Supriyanto (2018) dan Nova Syafrina (2018) menyatakan bahwa Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan bersifat positif.

#### **2.4 Kerangka Berpikir**

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan dengan variabel Kepribadian (X1), variabel Komitmen Organisasi (X2), variabel Motivasi (X3) dan variabel Lingkungan Kerja (X4) yang merupakan variabel bebas (independent variabel), Sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) merupakan Variabel Terikat (Dependent Variabel).



Keterangan :

→ = Secara Parsial  
 → = Secara Simultan

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan juga penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KAS (Karunia Alam Segar).
2. Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KAS (Karunia Alam Segar).

3. Diduga Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KAS (Karunia Alam Segar).
4. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KAS (Karunia Alam Segar).
5. Diduga Kepribadian, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAS (Karunia Alam Segar).

