

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Setiap bisnis ingin menghasilkan uang. Perusahaan memerlukan strategi yang dapat digunakan untuk memenangkan persaingan bisnis agar dapat memperoleh laba. Salah satu strategi utama adalah manajemen sumber daya manusia, yang melibatkan pengawasan terhadap tenaga kerja perusahaan. Untuk mencapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat, manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan perolehan, pengembangan, pemberian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia (Handoko 2016:2). Manajemen sumber daya manusia, menurut Widodo (2015:2), adalah proses yang melibatkan penilaian kebutuhan SDM. Mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu dan mengoptimalkan pendayagunaan.

sumber daya vital dengan memberikan penghargaan dan tugas yang sesuai dengan tujuan dan kebutuhan perusahaan tempat departemen SDM bekerja. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pengelolaan dan penggunaan sumber daya yang dapat diakses oleh orang, menurut Sinambela (2018:7). Untuk mencapai tujuan organisasi, MSDM juga melibatkan perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, dan pengawasan perolehan, pengembangan, dan penyediaan dana layanan serta integrasi, pemeliharaan, dan penyerahan karyawan.

Penulis dapat menyimpulkan dari definisi yang diberikan oleh para ahli yang disebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia terutama berkaitan dengan tata letak sistem peran manusia untuk mencapai tujuan yang optimal. Untuk membantu mencapai tujuan bisnis, pekerja, dan masyarakat, pengaturan tersebut membahas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengelolaan, perolehan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pendisiplinan, dan pemutusan hubungan kerja..

2. Manajemen Sumber Daya Manusia Berfungsi

Manajemen Sumber Daya Manusia berfungsi menurut Sinambela (2016:18) antara lain :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (Human Resource Planning) adalah proses pengorganisasian tenaga kerja yang produktif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan bisnis dan mencapai tujuannya. Membuat program SDM merupakan langkah pertama dalam perencanaan. Organisasi, manajemen, pengendalian, akuisisi, pelatihan, remunerasi, integrasi, retensi, disiplin, dan pemutusan hubungan kerja semuanya termasuk dalam program personalia. Program SDM yang kuat akan mendukung tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

b. Pengorganisasian (*organization*)

Dengan mengidentifikasi pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi, pengorganisasian adalah proses menyatukan semua karyawan. Pengorganisasian hanyalah sarana untuk mencapai tujuan.

c. Pengarahan (*directing*)

Tujuan pengarahan adalah untuk memotivasi semua anggota staf agar bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam mendukung tujuan perusahaan, pekerja, dan masyarakat. Pemimpin memberikan pengarahan dengan menugaskan dan menjelaskan secara jelas..

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan, maka dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan terhadap rencana tersebut. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, kerja sama, pelaksanaan kerja, dan menjaga situasi hubungan kerja..

e. Pengadaan

Perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi merupakan langkah-langkah dalam proses pengadaan, yang bertujuan untuk menemukan pekerja yang memenuhi tuntutan bisnis. Pengadaan yang efektif akan membantu dalam mencapai tujuan..

f. Pengembangan (*development*)

Proses pengembangan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang memenuhi tuntutan pekerja sekarang dan masa depan dikenal sebagai pengembangan.

g. Kompensasi (*compensation*)

Asas kompensasi adalah adil dan pantas, dimana adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, pantas artinya mampu memenuhi kebutuhan utamanya, dan berpedoman pada ketentuan upah minimum pemerintah serta berdasarkan konsistensi internal dan eksternal. Kompensasi adalah pemberian sejumlah uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian (*integration*)

Integrasi merupakan kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan integritas karyawan, agar tercipta kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dari hasil pekerjaannya. Integrasi merupakan hal yang sangat penting dan sulit dalam manajemen sumber daya

manusia, karena menyatukan dua kepentingan yang saling bertentangan..

i. Pemeliharaan (*maintenance*)

Tujuan pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, emosional, dan loyalitas pekerja sehingga mereka dapat tetap bersama hingga pensiun. Program kesejahteraan yang didasarkan pada kebutuhan mayoritas karyawan dan diarahkan oleh konsistensi internal dan eksternal digunakan untuk melaksanakan pemeliharaan yang baik. Disiplin Fungsi SDM yang paling penting dan rahasia untuk mencapai tujuan adalah disiplin, karena hal itu membuat sulit untuk mencapai target sebanyak mungkin. Kemauan dan pengetahuan untuk mengikuti norma sosial dan peraturan bisnis adalah disiplin..

J. Kedisiplinan

Fungsi SDM yang paling penting dan rahasia untuk mencapai tujuan adalah disiplin, karena sulit mencapai target maksimal tanpa disiplin..

K. Pemberhentian (*separation*)

Pemutusan hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dengan suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, dan alasan lainnya..

3. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran untuk mengatur dan menetapkan program kepegawaian menurut Arifin dan Fauzi (2016:8)

1. Memastikan kuantitas, kualitas, dan penataan karyawan yang efisien sesuai dengan kebutuhan bisnis.
2. Melakukan pencarian kerja bagi karyawan, memilih kandidat, dan menempatkan mereka berdasarkan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi.
3. Mengidentifikasi program kesejahteraan, pemutusan hubungan kerja, dan pengembangan promosi.
4. Memperkirakan kebutuhan masa depan bagi anggota staf.
5. Memperkirakan kondisi ekonomi umum dan perkembangan bisnis khususnya.

6. Selalu menyertakan kemajuan baru dalam undang-undang ketenagakerjaan, terutama yang terkait dengan pendapatan, gaji, dan upah karyawan.
7. Memberikan anggota staf akses ke pelatihan, pendidikan, dan peluang evaluasi kinerja.
8. Merencanakan perawatan karyawan.
9. Menentukan pensiun, pemutusan hubungan kerja, dan menentukan upah berdasarkan tingkat keparahan, yang merupakan hak karyawan.

4. Manajemen Sumber Daya Manusia Bertujuan

Menurut Sadili (2015:30), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif tenaga kerja terhadap perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara sosial, moral, dan strategis. HRD memiliki empat (empat) tujuan, yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial: untuk meminimalkan dampak negatif organisasi atau bisnis agar mereka bertanggung jawab secara moral dan sosial terhadap tuntutan dan kesulitan masyarakat.
2. Sasaran formal yang dirancang untuk membantu bisnis dalam mencapai tujuannya dikenal sebagai tujuan organisasi.

3. Tujuan Fungsional menjaga kontribusi divisi manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan persyaratan organisasi.
4. Sasaran individu atau pribadi yang dicapai oleh setiap anggota sebagai hasil dari pekerjaan mereka di perusahaan atau organisasi.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja adalah keadaan di mana karyawan baru mematuhi peraturan yang relevan sekaligus memiliki kesadaran diri. Karyawan yang selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua tugas dengan efisien, dan mematuhi kebijakan perusahaan serta konvensi sosial juga dianggap disiplin. Menurut Riva'I (2017:183), disiplin kerja merupakan strategi yang digunakan oleh para pemimpin untuk mencoba mengubah perilaku karyawan dan meningkatkan pengetahuan serta kemauan mereka untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar yang relevan. Disiplin merupakan fungsi operasional SDM yang penting karena karyawan yang lebih disiplin akan memiliki kinerja yang lebih baik di tempat kerja, klaim Hasibuan (2016:193). Sedangkan Davis mengatakan (2016:334) Disiplin merupakan penerapan pengeolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman dan norma-norma yang berlaku di perusahaan. Berdasarkan pernyataan atas dapat

diartian disiplin merupakan aturan yang berlaku pada suatu organisasi atau perusahaan guna menjaga kinerja perusahaan atau organisasi dalam beroperasi dan datang dari setiap warga organisasi atau perusahaan.

2. Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Edy (2016:94) terdapat empat komponen dalam disiplin kerja, yaitu :

1. Mematuhi ketentuan waktu

dilihat dari ketepatan waktu masuk kerja, pulang, dan istirahat yang sesuai dengan ketentuan perusahaan.

2. Mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh organisasi

tata tertib berpakaian dan berperilaku tidak pantas di tempat kerja.

3. Mematuhi pedoman perilaku di tempat kerja

ditunjukkan dengan cara melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan, tanggung jawab, dan kewajiban serta cara berinteraksi dengan unit kerja lainnya.

4. Mematuhi ketentuan organisasi tambahan

Ketentuan yang mengatur apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pekerja di dalam organisasi.

3. Indikator Kedisiplinan Kerja

Berikut ini beberapa unsur disiplin kerja yang dapat dijadikan indikator yang mempengaruhi derajat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi menurut Rivai (2017:444) :

1. Kehadiran

Ini merupakan tanda mendasar dari disiplin kerja, dan orang-orang dengan disiplin kerja yang buruk biasanya datang terlambat ke kantor dan pulang lebih awal.

2. Kepatuhan terhadap standar kerja

Tingkat akuntabilitas karyawan terhadap tugas yang diberikan kepada mereka menunjukkan hal ini.

3. Sangat Waspada

Pekerja yang sangat waspada akan selalu berhati-hati, cermat, dan teliti dalam bekerja, serta akan selalu menggunakan segala sesuatunya secara efektif dan efisien.

4. Faktor Disiplin Kerja

Berikut ini adalah faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hamali (2016:219):

- a. Apakah organisasi memiliki kepemimpinan yang baik atau tidak

Karena semua karyawan di suatu perusahaan akan selalu memperhatikan bagaimana para pemimpin menerapkan disiplin mereka sendiri dan mengendalikan kata-kata, tindakan, dan sikap mereka sendiri yang dapat merusak norma-norma disiplin yang ditetapkan, kepemimpinan menjadi sangat penting.

b. Ada atau tidaknya pedoman yang jelas yang dapat diterapkan

Jika tidak ada aturan tertulis yang jelas yang dapat digunakan sebagai pedoman bersama, suatu perusahaan tidak dapat melaksanakan pelatihan disiplin. Jika aturan yang dibuat hanya berupa arahan lisan yang dapat dimodifikasi berdasarkan keadaan, disiplin tidak dapat dilaksanakan.

c. Kemauan pemimpin untuk bertindak dengan berani

Tergantung pada beratnya pelanggaran, para supervisor tidak perlu berani untuk menanggapi ketika seorang karyawan melanggar disiplin. Seorang pemimpin yang mengambil tindakan tegas akan menanamkan rasa perlindungan pada staf mereka dan menginspirasi mereka untuk bersumpah tidak akan pernah melakukan kesalahan yang sama lagi.

d. Ada atau tidaknya pengawasan kepemimpinan

Tidak perlu dikatakan lagi bahwa atasan langsung karyawan adalah orang yang paling tepat untuk mengawasi disiplin ini. Hal ini dikarenakan atasan langsung merupakan orang yang paling banyak memiliki pengetahuan dan paling dekat dengan bawahannya. Istilah "supervisi" sering digunakan untuk menggambarkan supervisi yang dilakukan oleh atasan langsung..

5. Bentuk Disiplin Kerja

Terdiri dari empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja menurut Riva'i (2017:599). Keempat perspektif antara lain:

- a. Disiplin Retributif (*Retributiv Discipline*),
Tindakan mengukum orang yang berbuat salah
- b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*),
berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku-prilaku yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Right Perspective*),
berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*),
berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.1.3 Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen termasuk hal terpenting dalam unsur pembentukan kinerja, karena kinerja akan dihasilkan dari komitmen karyawan untuk bekerja dalam organisasi. Karena komitmen organisasi menjadi unsur terpenting dalam membentuk kinerja maka banyak pakar manajemen yang menjelaskan tentang komitmen. Sopiah (2018:155) mendefinisikan komitmen sebagai tingkat penerimaan dan keyakinan karyawan terhadap tujuan organisasi dan keputusan untuk bertahan atau tidak. Zurnali (2017:127) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi atau pengetahuan yang dimilikinya yang mempengaruhi keputusannya untuk bertahan di perusahaan. Sedangkan komitmen organisasi didefinisikan oleh Priansa (2017:234) sebagai keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam kelompok tertentu, keinginan untuk bekerja sesuai dengan keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, komitmen dapat dipahami sebagai sikap kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan tingginya keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi karena akan

mempengaruhi lingkungan kerja profesional. Berdasarkan beberapa definisi yang diberikan di atas, komitmen merupakan hubungan psikologis yang terjalin antara karyawan dengan perusahaan dan didefinisikan dengan adanya :

1. Memiliki penerimaan dan kepercayaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi atau perusahaan.
2. Memiliki kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi atau perusahaan.
3. Memiliki Keinginan yang besar dalam mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Keanggotaan formal hanyalah satu aspek dari komitmen terhadap organisasi aspek lainnya adalah sikap positif terhadap organisasi dan keinginan kuat untuk melihat perusahaan atau organisasi tersebut berhasil. Menurut interpretasi ini, komitmen organisasi terdiri dari aspek-aspek seperti identifikasi dengan cita-cita dan tujuan organisasi, minat terhadap pekerjaan, dan loyalitas terhadap organisasi. Kurangnya komitmen organisasi seseorang menunjukkan kurangnya tanggung jawab mereka..

2. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2018:157) terdapat 3 dimensi komitmen organisasi, yaitu :

1. Komitmen Efektif (*Affective Commitment*)

Istilah "komitmen efektif" menggambarkan ikatan emosional, pemahaman, dan keterlibatan karyawan dengan perusahaan. Loyalitas karyawan dan identifikasi diri dengan perusahaan tercermin dalam dimensi ini.

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Pekerja akan tetap bekerja di suatu perusahaan karena mereka tidak dapat memperoleh pekerjaan alternatif atau karena mereka membutuhkan gaji dan tunjangan lainnya.

3. Komitmen Nonnatif (*Normative Commitment*)

Nilai-nilai yang dianut oleh anggota staf. Karena mereka memahami bahwa pengabdian kepada perusahaan merupakan hal terpenting dan yang harus dilakukan, karyawan tetap menjadi anggota organisasi.

3. Faktor Mempengaruhi Komitmen organisasi

Sopiah (2017:164) menyebutkan beberapa unsur yang mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain: :

1. Faktor personal

Factor personal meliputi *job expectation*, *psychological contract*, *job choice factors*, karakteristik personal. Semua faktor personal akan membentuk komitmen awal.

2. Faktor organisasi

Faktor Organisasi mencakup *initial work experiences*, *job scope*, *supervision*, *goal consistency organizational*. keseluruhan faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.

3. Non-Organizational factor

Mencakup *availability of alternative jobs*. Hal-hal yang tidak berasal dari dalam perusahaan, termasuk kurangnya pilihan pekerjaan lain.

Sedangkan menurut Sopiah (2017:164) ada 5 faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi :

- a. Budaya keterbukaan.
- b. Kepuasan kerja.
- c. Kesempatan personal untuk berkembang.
- d. Arah organisasi.
- e. Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

4. Unsur-unsur Komitmen Organisasi

Menyatakan unsur-unsur komitmen organisasi terdapat empat hal, yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan yang kuat terhadap penerimaan nilai ada tujuan organisasi.

Keyakinan individu memberikan landasan untuk memutuskan apa yang akan dilakukan atau tidak dilakukan oleh individu tersebut. Dengan keyakinan memutuskan (secara sadar atau tidak sadar) apakah dirinya akan berkomitmen penuh atau setengah komitmen terhadap organisasi.

2. Keinginan melakukan tindakan atas nama organisasi.

★ Keinginan yang kuat pada diri seseorang untuk bertindak atas nama organisasi merupakan suatu komponen yang mencirikan bahwa seseorang memiliki komitmen terhadap organisasi. Jika individu merasa tidak senang jika organisasinya dihina atau disaingi oleh pesaing lain maka rasa yang muncul ini menunjukkan suatu kadar komitmen individu terhadap organisasi.

3. Keinginan kuat untuk dapat menjadi anggota organisasi.

Keinginan individu dapat tetap menjadi anggota organisasi merupakan suatu kondisi yang seharusnya tumbuh pada individu manakala seseorang karyawan merasa tidak betah berada di perusahaan. Hal ini dapat dinilai bahwa komitmen karyawan tersebut telah menurun bahkan menghilang.

4. Tingginya keularan dan tinggi nya kemangkiran.

Tinggi keluaran atau hasil dan makin sedikitnya tingkatan kemangkiran menjadi unsur yang tumbuh dari komitmen individu terhadap organisasinya.

2.1.4 Karakteristik Individu

1. Pengertian Karakteristik Individu

Salah satu komponen utama dari peran manajemen sumber daya manusia adalah karakteristik individu. Ciri-ciri pribadi merupakan elemen pertumbuhan karyawan. Hal ini didasarkan pada gagasan bahwa ciri-ciri karakter merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, kognitif, dan moral karyawan melalui pendidikan untuk memotivasi, menginspirasi, dan memengaruhi perilaku individu di tempat kerja..

Sebagaimana telah disebutkan, salah satu komponen kunci manajemen sumber daya manusia adalah kualitas unik yang dimiliki setiap karyawan. Beberapa ahli telah memberikan definisi tentang ciri-ciri individu sebagai berikut. Rahman (2013:77) menegaskan bahwa karakteristik individu mencakup ciri-ciri psikologis seperti persepsi, sikap kepribadian, pembelajaran, dan motivasi, serta ciri-ciri yang mencerminkan demografi tertentu, seperti kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, sosial, pengalaman, usia, jenis kelamin, dan negara. Kisaran kualitas ini menciptakan nuansa

tertentu yang juga mengidentifikasi kualitas mendasar dari suatu organisasi tertentu. Sementara itu, memahami ciri-ciri pribadi adalah proses psikologis yang memengaruhi bagaimana orang memperoleh, menggunakan, dan menerima pengalaman, barang, dan jasa, klaim Ratih Huriyanti (2011:79). Karakteristik individu mencakup bakat, pengalaman, sejarah, dan demografi yang diamati, menurut Gibson (2011:5). Menurut definisi yang diberikan di atas, karakteristik individu mencakup hal-hal seperti hobi, persepsi diri, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan keadaan yang terkait dengan pekerjaan, kebutuhan pribadi, keterampilan atau kompetensi, pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan dan emosional, suasana hati, perasaan keyakinan, dan nilai-nilai.

2. Dimensi Karakteristik Individu

Menurut Kurniawati (2007:17), dimensi karakteristik individu meliputi :

a. Kepribadian

Menurut Purnomo dan Lestari (2010:146), menjelaskan dimensi kepribadian dibagi menjadi lima yaitu : *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness* dan *neuroticism* (OCEAN) dijelaskan sebagai berikut :

1. Kepribadian *openness to experience*

Merupakan keterbukaan terhadap pengalaman hidup dapat dikatakan penuh dengan ide baru, imajinasi yang aktif, cerdas

dan mendalam, suka refleksi diri, penasaran dengan banyak hal, inovatif dan artistik. Individu dengan *openness to experience* yang rendah atau *closed to experience* memiliki kepribadian terbalik seperti : tidak inovatif, suka sesuatu yang rutin, praktis dan cenderung tertutup.

2. Kepribadian *conscientiousness*

Merupakan keterbukaan mata dan telinga yaitu : suka bekerja keras, bekerja sesuai dengan rencana, dapat diandalkan, teratur, melakukan pekerjaan dengan cermat dan terperinci dan cenderung rajin. Individu dengan kepribadian ini dikatakan memiliki *conscientiousness* yang tinggi. Sedangkan individu dengan *conscientiousness* yang rendah memiliki kepribadian : ceroboh, kurang semangat, sulit teratur dan tidak dapat diandalkan

3. Kepribadian *extraversion* atau keterbukaan terhadap orang lain antara lain : aktif berbicara, penuh dengan energi, antusias, kepribadian yang tegas dan pasti, ramah dan suka bergaul. Individu dengan kepribadian ini disebut memiliki *extraversion* yang tinggi .

4. *Agreeableness*

Ia reseptif terhadap kesepakatan dan memiliki watak yang meliputi: lebih menyukai kerja sama tim, dapat dipercaya, berempati, tidak mementingkan diri sendiri, pemaaf, dan

tidak menyukai konflik. Individu memiliki kepribadian tersebut dapat dikatakan memiliki *agreeableness* yang tinggi.

5. *Neuroticism*

Ini adalah ciri kepribadian yang meliputi mudah tertekan, melankolis, dan gugup, serta sering merasa tegang, tegang, dan khawatir. Ketidakstabilan emosi merupakan karakteristik orang dengan kepribadian ini. Di sisi lain, mereka yang emosinya stabil memiliki ciri-ciri seperti mampu menangani stres dengan baik, tidak mudah kecewa, tetap tenang di bawah tekanan, dan tidak mudah stres.

b. Persepsi

Thoha (2012:145) mengklaim bahwa persepsi memiliki sejumlah subproses yang dapat digunakan untuk menunjukkan betapa kompleks dan dinamisnya persepsi. Subproses tersebut meliputi :

1. Stimulus

Ketika seseorang dihadapkan pada suatu stimulus atau situasi, persepsi dimulai. Situasi yang dihadapi dapat berupa masukan sensorik langsung dan intim atau konteks sosial, budaya, dan fisik yang lengkap.

2. Registrasi dan interpretasi

Indra fisik dan saraf seseorang terpengaruh selama periode perekaman suatu gejala, dan kapasitas fisik mereka untuk melihat dan mendengar akan memengaruhi persepsi mereka. Setelah semua informasi yang diterima oleh seseorang direkam, subproses berikutnya—interpretasi—berlangsung. Salah satu komponen kognitif penting dari persepsi adalah interpretasi..

3. Umpan balik (*feedback*)

Persepsi seseorang dapat dipengaruhi oleh subproses ini.

c. Sikap

Robbins menyatakan (2005:93), ada tiga komponen sikap ada

3(tiga) yaitu :

1. komponen efektif merupakan Komponen emosional, atau sentimen seseorang.
2. Komponen kognitif mempertahankan cara berpikir yang menekankan logika dan nalar.
3. Komponen psikomotorik merupakan kecenderungan seseorang untuk merespons lingkungannya dikenal sebagai

3. Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Menurut Ratih Hurriyati (2015:81) Faktor yang dapat mempengaruhi karakteristik individu adalah :

1. Pengaruh faktor keturunan dan lingkungan

- a. Karakteristik bawaan (heredity yaitu karakteristik bawaan merupakan karakteristik turunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut biologis maupun faktor social psikologis. Menurut hukum Mendel, karakteristik bawaanberlangsung sepanjang hidup, diturunkan dari satu generasi ke generasi lain.
 - b. Karakteristik yang diperoleh dari pengaruh lingkungan.
2. Pengaruh faktor kognitif, afektif, psikomotor dan campuran
- a. Pengaruh faktor kognitif,
Aspek kognitif (penalaran) secara garis besar dapat dijabarkan sebagai berikut :
 1. Mengetahui, yaitu mengenali kembali hal-hal yang umum dan khas, metode dan proses, pola, struktur dan perangkat.
 2. Mengerti yaitu memahami
 3. Mengaplikasikan, yaitu kemampuan menggunakan abstraksi di dalam situasi konkret.
 4. Menganalisis, yaitu menjabarkan hal-hal umum ke hal khusus sehingga jelas gagasan yang ada di dalamnya, dan mengetahui hubungan antara gagasan tersebut.
 5. Mensistesisikan, yaitu kemampuan untuk menyatukan unsur-unsur sehingga membentuk suatu keseluruhan yang utuh.

6. Mengevaluasi, yaitu kemampuan untuk menetapkan nilai dari suatu bahan dan metode komunikasi untuk tujuan tertentu.

b. Pengaruh faktor afektif.

1. Menerima atau memperhatikan ialah kepekaan terhadap kehadiran gejala dan rangsangan tertentu.
2. Merespon ialah mereaksi rangsangan atau gejala tertentu.
3. Menghargai, berikut pengertian bahwa gejala atau tingkah laku mempunyai harga atau nilai. Mengorganisasikan nilai ialah mengatur nilai-nilai atau system nilai dan menetapkan berlakunya nilai yang dominan.
4. Mewatak yaitu kondisi dimana nilai-nilai dari system yang telah diyakini benar-benar merasuk di dalam pribadi seseorang.

c. Pengaruh faktor psikomotor

1. Mengindra, yaitu kegiatan yang dilakukan oleh alat-alat indra.
2. Menyiagakan diri adalah mengatur kesiapan diri sebelum melakukan sesuatu agar tujuannya tercapai.
3. Bertindak secara terpimpin adalah melakukan suatu tindakan dengan mengikuti prosedur tertentu.
4. Bertindak secara mekanik adalah bertindak mengikuti prosedur yang baku.

5. Bertindak secara kompleks adalah bertindak secara teknologi yang didukung oleh kompetensi.

2.1.5 Kinerja Tenaga Pengajar

1. Pengertian Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi. Kinerja merupakan keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas atau hasil yang dicapai oleh seseorang maupun kelompok dalam suatu instansi atau perusahaan. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi seorang pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja pegawai suatu instansi atau perusahaan. Menurut Fauzi dan Nugroho (2020:2) dari uraian beberapa ahli mereka menyebut kinerja. Performance atau prestasi kerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai seseorang baik barang atau produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaan itu. Menurut Suryani dkk (2020:2) kinerja karyawan merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya berkerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan yang lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung

jawabnya. Sedangkan menurut Sinaga dkk (2020:5) kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau kelompok yang dapat diukur sesuai dengan tanggung jawab yang dibebani kepada individu atau kelompok tersebut.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau instansi. Kinerja yang baik merupakan ceminan perusahaan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi.

2. Dimensi Kinerja

Menurut Flippo dalam Astrama dkk (2020:60) ada empat aspek dalam dimensi kinerja pegawai diantaranya sebagai berikut :

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality Of Work*)

Kualitas hasil kerja yang diukur ketepatan, ketelitian, keterampilan, kerapian dan sedikitnya kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity Of Work*)

Kuantitas kerja yang diukur berdasarkan kecepatan dan volume pekerjaan yang dihasilkan.

3. Ketangguhan (*Dependability*)

Kinerja pegawai yang berkenan dengan kepatuhan terhadap instruksi, inisiatif kerja dan adanya kebiasaan menjaga keselamatan kerja.

4. Sikap (*Attitude*)

Kinerja pegawai berkenaan dengan sikap positif pegawai terhadap lembaga dan perkerjaannya serta mampu dan mau berkerja sama dengan rekan kerja.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Fauzi dan Nugroho (2020:9) Kinerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat imabaln yang diberikan juga dipengaruhi oleh kemampuan dan sifat-sifat individu. Kinerja individu dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan sifat-sifat individu. Kinerja individu dapat di pengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1. Dorongan

Setiap individu melakukan kegiatan didorong oleh faktor internal dan eksternal.

2. Kemampuan

Setiap individu mempengaruhi kinerja seorang pegawai akan berbeda.

3. Kebutuhan

Kebutuhan setiap individu mempengaruhi kinerja seorang pegawai, kebutuhan hidup pegawai terutama gaji akan meningkatkan kinerja.

4. Harapan imbalan

Seseorang yang berkerja untuk perusahaan pasti mengharapkan imbalan atau gaji atas perkerjaan yang dilakukannya.

5. Imbalan internal dan eksternal

6. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

4. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2015:11) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai berkerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Berikut ini adalah penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan menjadi dasar dan pendukung penelitian yang sedang dilakukan saat ini dengan salah satu variabel yang pernah dilakukan oleh beberapa peneliti yang diantaranya sebagai berikut :

Table 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel yang diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
----	----------	------------------------	---------------	------------------

1.	<p>Bachtiar Arifudin Husain</p> <p>ISSN 2621-7971</p> <p>Vol. 1 No. 1 Juli 2018</p> <p>Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro.</p>	<p>Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Analisis Regresi Liner berganda</p>	<p>Berdasarkan penelitian menunjukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 60,8% sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi faktor lain.</p>
2.	<p>Feriandy</p> <p>Volume 14 No 1 Tahun 2019</p> <p>Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Mulya Mitra Collage.</p>	<p>Karakteristik Individu, budaya organisasi kinerja pegawai</p>	<p>Analisis regresi liner sederhana dan analisis regresi berganda.</p>	<p>Bersasarkan penelitian terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,000$ artinya berpengaruh positif.</p>
3.	<p>Henry Haris</p> <p>Volume 10 Nomor 2 Tahun 2017 ISSN 1411-3422</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan di PT. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi</p>	<p>Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kualitas Pelayanan</p>	<p>Alat analisis data yang digunakan adalah penelitian Deskriptif</p>	<p>Berdasarkan penelitan menunjukan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional, semakin tinggi kepuasan kerja maka berdampak pada komitmen organisasional yang tinggi namun jika kepuasan kerja menurun akan berpengaruh pula pada komitmen</p>

	dan Ritel Bandung			organisaional ikut menurun
4.	<p>Fiya Mila Fatmawati</p> <p>Vol 04 No.01 tahun 2020</p> <p>Kinerja karyawan ditinjau dari kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar</p>	<p>Kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja</p>	<p>Regresi linier berganda</p>	<p>Berdasarkan penelitian disiplin kerja Mempengaruhi kinerja karyawan pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar dengan uji sebesar 0.530. karena karyawan memiliki rasa tanggungjawab pada perusahaan dan diri sendiri.</p>
5.	<p>Davis Rikhi Nayohan</p> <p>Vol 1 Tahun 2020 ISSN 2598-0246</p> <p>Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu</p>	<p>Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Pemberian Insentif, dan kinerja guru</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil uji parsial dinilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau berpengaruh, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja guru.</p>
6.	<p>Renita Angraini</p> <p>Volume 2 Nomor 3 Juni 2021</p> <p>Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dibadan kepegawaian dan diklat daerah</p>	<p>Komitmen organisasi, kinerja karyawan</p>	<p>Analisis Linier sederhana dan analisis deskriptif</p>	<p>Hasil analisis statistik nilai korelasi sebesar (R Square) ialah 0,380 dan besar pengaruh komitmen organisasi terhadap karakteristik individu ditunjukkan oleh nilai R Square senilai 0,380 artinya mempengaruhi</p>

	kecamatan Enrekang			sebesar 38%.
--	-----------------------	--	--	--------------



2.3 Kerangka Pemikiran

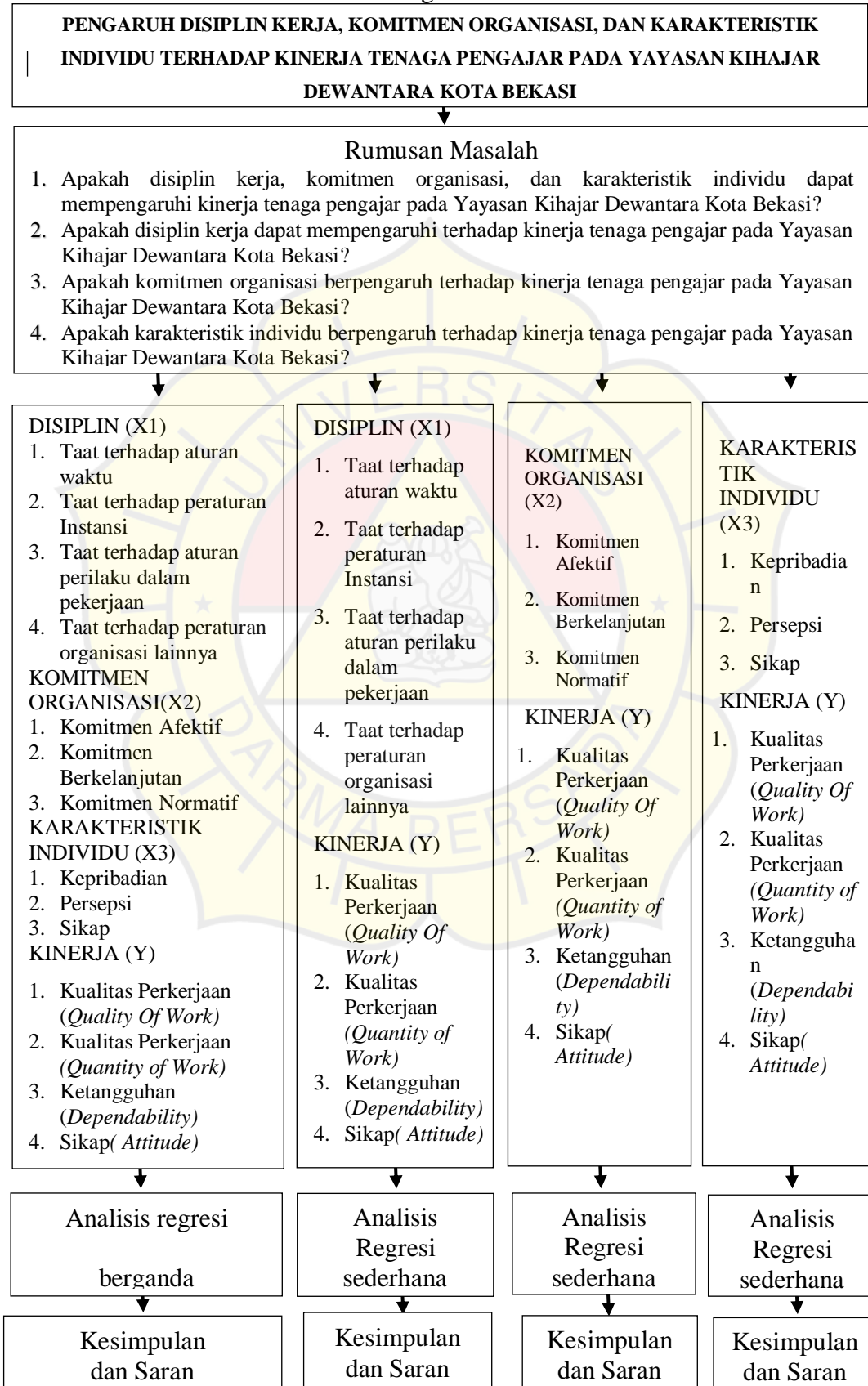
Pada titik ini, sejumlah indikasi dari setiap komponen mempengaruhi bagaimana disiplin kerja, komitmen organisasi, dan Karakteristik individu mempengaruhi kinerja staf pengajar..

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia dalam mencapai tujuan. Setiap karyawan di tuntut untuk dapat berkerja dengan baik dan memberikan kontribusi yang maksimal. Dimulai dari pengambilan judul yaitu pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan karakteristik individu terhadap kinerja tenaga pengajar di ambil dari fenomena yang terjadi kemudian di dapatkan 3 permasalahan yaitu; apakah disiplin kerja, komitmen organisasi, dan karakteristik individu dapat mempengaruhi kinerja tenaga pengajar pada Yayasan Kihajar Dewantara kota Bekasi, apakah disiplin kerja dapat mempengaruhi terhadap kinerja tenaga pengajar pada Yayasan Kihajar Dewantara Kota Bekasi, apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar Yayasan Kihajar Dewantara Kota Bekasi, dan apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar Yayasan Kihajar Dewantara Kota Bekasi.

Dengan demikian disiplin kerja, komitmen organisasi, dan karakteristik individu yang baik, maka kinerja tenaga pengajar juka akan lebih baik. Sehingga tujuan dari organisasi akan mudah dicapai. Dari uraian di atas selanjutnya dengan menggunakan alat analisis regresi sederhana dengan SPSS

penguji indikator dilakukan lalu hasil SPSS di ambil kesimpulan dan diberikan

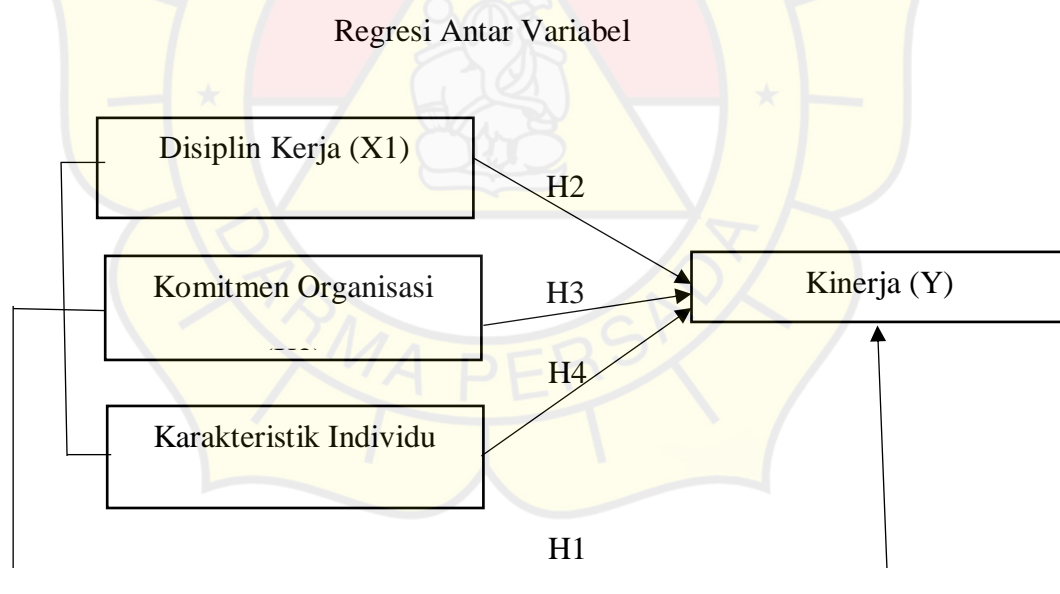
saran oleh karena itu midel kerangka.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Paradigma Peneitian

Paradigma penelitian, menurut Sugiono (2016:42), merupakan cara berpikir yang menggambarkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu diteliti, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, serta metode analisis statistik yang akan digunakan. Dalam penyusunan tesis ini digunakan tiga variabel bebas dan satu paradigma ganda. Gambar 2.2 mengilustrasikan paradigma tersebut sebagai berikut :



Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiono (2016:93) hipotesis adalah pernyataan hubungan antara variable dengan variable yang bersifat sementara, atau dugaan, atau yang masih lemah. Hipotesis dirumuskan berdasarkan kerangka berpikir yang merupakan jawaban atas rumusan masalah. Kemudian berdasarkan teori, kerangka berpikir tersebut dapat dibuat hipotesis berikut ini :

1. Apakah disiplin kerja, komitmen organisasi, dan karakteristik individu dapat mempengaruhi kinerja tenaga pengajar pada Yayasan Kihajar Dewantara Kota Bekasi?

H_{o1} : Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan karakteristik individu (X3) kinerja tenaga pengajar (Y)

H_{a1} : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan karakteristik individu (X3) terhadap kinerja tenaga pengajar (Y)

2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar Yayasan Kihajar Dewantara Kota Bekasi?

H_{o2} : Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja tenaga pengajar (Y)

H_{a2} : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja tenaga pengajar (Y)

3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar Yayasan Kihajar Dewantara Kota Bekasi?

H_{o_3} : Tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja tenaga pengajar (Y).

H_{a_3} : Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja tenaga pengajar (Y).

4. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar Yayasan Kihajar Dewantara Kota Bekasi?

H_{o_4} : Tidak terdapat pengaruh antara karakteristik individu (X3) kinerja tenaga pengajar (Y)

H_{o_4} : Terdapat pengaruh antara karakteristik individu (X3) terhadap kinerja tenaga pengajar (Y)