

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori yang Terkait dengan Variabel Penelitian

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja (Bohlarander dan Snell, 2018).

Manajemen sumber daya manusia menurut Mathis dan Jackson (2017) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Menurut Dessler (2015: 3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah merupakan proses untuk memperoleh, maniai, melatih, dan memberikan kompensasi kepada karyawan dan untuk menjaga relasi tenaga kerja, keselamatan, dan kesehatan serta hal – hal yang berkaitan dengan keadilan.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah sistem formal dalam organisasi atau perusahaan yang dimana sistem tersebut dapat memperoleh, menilai, melatih, memotivasi serta mengembangkan karakteristik karyawan agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien sebagai tim sehingga mendapatkan imbalan yang adil atas usaha dan kerja mereka.

a) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Barry Cushway (2021), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM guna memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan.
- 2) Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak adanya gangguan dalam mencapai tujuan.
- 4) Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, dengan memperhatikan segi-segi SDM.
- 5) Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.
- 6) Menyediakan sarana dan prasana media komunikasi antar karyawan dengan manajemen organisasi.
- 7) Memelihara standar organisasional dan nilai inti dalam manajemen SDM.



b) Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Manfaat manajemen sumber daya manusia pada organisasi atau perusahaan menurut Nawawi (2000):

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi SDM
2. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan.
3. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM
4. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
5. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien.
6. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efisien dan efektif.
7. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan program dan pembinaan karir secara efisien dan efektif.
8. Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah (gaji) dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan atau manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja.

Sedangkan, manfaat manajemen sumber daya manusia bagi para pekerja menurut Nawawi (2000) sebagai berikut:

1. Pekerja memperoleh rasa aman dan puas dalam bekerja
2. Pekerja memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja
3. Pekerja memperoleh penilaian karya yang objektif

2. Tipe Kepribadian

a) Pengertian Kepribadian

Menurut Nimran dalam Kurniawati (2007:17) kepribadian dapat didefinisikan sebagai keseluruhan cara bagaimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Menurut Robbins (2008:127), kepribadian adalah keseluruhan cara dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Menurut Sofyandi 15 dan Garniwa (2007:74), kepribadian seseorang ialah seperangkat karakteristik yang relatif mantap, kecenderungan dan perangai yang sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan dan oleh faktor-faktor sosial, kebudayaan, dan lingkungan.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa kepribadian adalah sifat atau karakter individu yang dimiliki seseorang yang muncul ketika kita berinteraksi dengan orang lain dan nantinya akan ada faktor lain yang muncul karena kepribadian tersebut.

b) Faktor Kepribadian

Faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan dan kepribadian itu dibagi sebagai berikut:

1) Faktor Biologis

Yaitu faktor yang berhubungan dengan keadaan jasmani, atau faktor fisiologis. Bahwa dalam tubuh yang meliputi keadaan pencernaan, pernapasan, peredaran darah, kelenjer-kelenjer, urat syaraf, dan lain-lain. Juga termasuk konstitusi tubuh itu ialah tingginya, besarnya, beratnya, dan sebagainya.

2) Faktor Sosial

Yang dimaksud dengan faktor sosial disini adalah masyarakat, yakni manusia-manusia lain di sekitar individu yang mempengaruhi individu yang bersangkutan. Termasuk kedalam faktor sosial ini juga tradisi-tradisi, adat-istiadat, peraturan-peraturan, bahasa, dan sebagainya yang berlaku dalam masyarakat itu.

3) Faktor Kebudayaan

Kita mengetahui bahwa kebudayaan itu tumbuh dan berkembang di dalam masyarakat. Kita dapat mengenal pula, bahwa kebudayaan tiap daerah atau negara berlain-lainan. Di negara kita sendiri dapat diketahui bahwa kehidupan orang-orang dipedalaman Irian Jaya berlainan dengan kehidupan orang-orang Indonesia lainnya. Sering pula dikatakan bahwa kebudayaan orang barat berbeda dengan kebudayaan orang timur dan sebagainya. Ini semua menunjukkan bahwa cara-cara hidup, adat-istiadat, kebiasaan-kebiasaan, bahasa, kepercayaan, dan sebagainya dari suatu daerah/masyarakat tertentu berbeda dengan daerah/masyarakat lain.

c) Aspek-aspek Kepribadian

Menurut Abin Syamsuddin (2003) yang mengemukakan mengenai aspek-aspek kepribadian yaitu sebagai berikut:

1. Karakter, adalah konsekuensi tidaknya mematuhi etika perilaku konsisten tidaknya dalam memegang pendirian atau pendapat.
2. Temperamen, adalah disposisi rekatif seorang, atau cepat lambatnya mengenai mereaksi terhadap rangsangan-rangsangan akan yang datang dari lingkungannya.

3. Sikap, ialah sambutan terhadap objek yang sifatnya positif, negatif atau ambivalen
4. Stabilitas emosi, yaitu ukuran kestabilan reaksi emosional terhadap rangsangan lingkungannya, Misalnya mudah tidak tersinggung, marah, putus asah atau sedih.
5. Responsibilitas (tanggung jawab), yaitu kesiapan untuk menerima risiko dari tindakan atau perbuatan yang dilakukan. Misalnya mau menerima risiko yang wajar, cuci tangan, ataumelarikan diri dari risiko yang dihadapi.
6. Sosiabilitas , adalah disposisi pribadi yang berkaitan dengan hubungan interpersonal. Misalnya, sifat pribadi yang terbuka atau tertutup dan kemampuan berkomunikasi dengan orang lain.

d) Tipe Kepribadian

Gerart Heymans membagi tipe kepribadian menjadi 7, diantaranya:

1. Gapasioneerden

Ciri-ciri seseorang yang mempunyai kepribadian ini adalah mereka akan terlihat memiliki sifat-sifat berikut ini. Mulai dari selalu bersikap keras, egois, ambisius, dan juga emosional. Namun disisi lain, orang yang memiliki kepribadian gapasioneerden biasanya akan mempunyai rasa kekeluargaan yang cukup baik. Akan tetapi mereka cenderung lemah dalam hal tolong menolong.

2. Choleric

Orang yang memiliki kepribadian ini biasanya akan memiliki sifat yang agresif, pemberani, giat dalam bekerja, optimis, dan suka dengan hal-hal yang nyata. Selain itu, orang choleric memiliki sifat yang cenderung boros dan sering bertindak ceroboh.

3. Sentimentil

Ciri-ciri orang yang memiliki kepribadian sentimentil yaitu mereka akan cenderung bersikap emosional, pintar dalam berbicara, senang dengan kehidupan alam, dan tidak terlalu suka dengan keramaian.

4. Nerveuzen

Orang yang memiliki kepribadian ini akan cenderung mudah naik darah atau marah, suka memprotes sesuatu, dan tidak mau berpikir terlalu lama. Namun mereka bukanlah tipe pendendam.

5. Flegmaticiti

Ciri-ciri orang yang mempunyai kepribadian ini biasanya akan memiliki sifat yang lebih sabar dan tenang, tekun dalam bekerja, mempunyai pemikiran yang luas, cekatan, dan rajin.

6. Sanguinis

Seseorang yang mempunyai kepribadian ini akan memiliki sifat seperti anak-anak. Mereka akan cenderung bersikap plin plan dalam mengambil sebuah keputusan, ragu-ragu dalam melakukan sebuah tindakan, dan lebih suka menyendiri.

7. Amorfem

Terakhir adalah tipe kepribadian amorfem. Orang yang memiliki kepribadian ini biasanya bersifat picik, intelektualnya kurang, tidak memiliki jati diri, dan mudah terombang-ambing.

3. Kerjasama Tim

a) Pengertian Kerjasama Tim

Dejanaz (2006) mendefinisikan teamwork adalah kemampuan individu untuk melakukan kerjasama dengan baik dalam mencapai maksud dan tujuan tim serta para anggotanya mampu berpartisipasi di dalam tim dan memperoleh kepuasan dalam tim tersebut, dengan ciri memiliki tujuan, memahami peran dan tugas, salingpercaya dan mendukung serta bertanggungjawab dalam menjalankan tugas-tugas untuk mencapai tujuan bersama.

b) Bentuk Kerjasama Tim

Kaswan (2017) mengelompokkan bentuk-bentuk dari teamwork menjadi empat, yaitu sebagai berikut:

-Networking/Jejaring: Awal kerja sama

Networking atau jejaring didefinisikan sebagai pertukaran informasi atau jasa antar individu, kelompok, atau institusi terutama agar dapat mengembangkan hubungan bisnis yang produktif. Dalam istilah yang sederhana, jejaring hanyalah tindakan berbagi informasi untuk keuntungan bersama

- Coordination/Koordinasi: Kerja sama yang lebih tinggi

Koordinasi dalam pengertian sinkronisasi dan integrasi aktivitas, tanggung jawab, kendali, kontrol, atau pengawasan untuk memastikan penggunaan sumber daya secara efisien agar bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

- Cooperation/Kerja Sama: Lebih signifikan

Cooperation atau kerja sama berarti rencana sukarela dimana dua atau tiga entitas/orang terlibat dalam pertukaran yang saling menguntungkan sebagai pengganti berkompetisi. Dalam istilah sederhana, kerjasama memadukan ciri-ciri koordinasi dengan berbagi sumber daya.

- Collaboration/Teamwork: Kerja sama tim yang sebenarnya

Collaboration adalah tentang bekerja sama sebagai tim, berkembang atas dasar kerja sama, mengusulkan dan menilai ide-ide kreatif baru, dan berkomunikasi satu sama lain dalam lingkungan yang terbuka dan menghargai. Kolaborasi ialah tentang tujuan bersama tim, bukan tujuan individual para anggotanya.

c) Faktor yang mempengaruhi Kerjasama Tim

Dejanaz (2006) Faktor-faktor yang mempengaruhi keefektifan sebuah tim atau kelompok kerja merupakan:

- Tujuan yang jelas

Kurang jelasnya Tujuan dari suatu kumpulan kerja biasanya menjadi penyebab utama kegagalan kelompok. Saat Tujuan kelompok dikatakan dengan jelas pada masing-masing anggota, maka ada semangat untuk bergerak maju dan keinginan untuk bertahan di waktu sulit, serta bagaimana menanggulangi halangan-halangan.

- Struktur tim atau kelompok kerja yang saling mendukung

Untuk menjangkau suatu struktur yang saling mendukung, orang yang bertanggung jawab dalam menyusun tim/kelompok mesti membubuhkan perhatian kepada faedah kelompok, peran anggota tim, tanggung jawab dan tingkat keterampilan anggota, stabilitas dan besar kecilnya suatu kumpulan serta peran kepemimpinan dalam tim/kelompok.

- Dukungan yang kuat

Salah satu urusan yang dapat mengakibatkan kegagalan ialah kurangnya dukungan secara organisasi terhadap anggota. Dukungan dalam format pelatihan, pemantauan kerja dan diskusi secara rutin ialah bentuk dukungan yang dibutuhkan dalam kondisi kerja kelompok.

- Hubungan internal yang positif

Banyak kendala serta kelemahan anggota dalam tim yang dapat mengakibatkan ketegangan dalam hubungan dan hadir ke permukaan sebagai perilaku yang buruk, kurangpercayaan dan perebutan kekuasaan. maka hubungan internal yang positif sangat mempengaruhi keefektifan suatu tim.



4. Komunikasi

a.) Pengertian Komunikasi

Menurut James A. F. Stoner, pengertian komunikasi adalah suatu proses pada seseorang yang berusaha untuk memberikan pengertian dan informasi dengan cara menyampaikan pesan kepada orang lain. Menurut Prof. Drs. H. A. W. Widjaya, arti Komunikasi adalah hubungan kontak antar dan antara individu maupun kelompok.

b.) Fungsi Komunikasi

Menurut Onong Uchjana Effendy dalam buku Ilmu, Teori, dan Filsafat Komunikasi (2003), terdapat empat fungsi dari komunikasi, yakni:

- Menyampaikan informasi

Komunikasi memungkinkan manusia menyampaikan informasi. Misalnya ilmu pengetahuan yang disampaikan lewat buku, berita yang disampaikan lewat televisi, hingga informasi pribadi yang disampaikan lewat media sosial.

- Mendidik

Manusia tumbuh menjadi pribadi yang baik karena pendidikan yang disampaikan lewat komunikasi. Pendidikan melalui komunikasi berlanjut ke sekolah, perguruan tinggi, hingga kehidupan masyarakat.

- Memengaruhi

Komunikasi dapat memengaruhi tindakan dan pemikiran seseorang sehingga lahirlah peribahasa tak kenal maka tak sayang.

5. Kinerja Karyawan

a.) Pengertian Kinerja Karyawan

Robbins (2003) mengemukakan bahwa kinerja atau istilah yang lain adalah human output dapat diukur dari productivity, absence, turnover, citizenship, dan satisfaction. Itu berarti kinerja karyawan yang tinggi dapat dilihat dari tingkat produktifitas hasil kerjanya, tingkat kehadirannya, serta kesetiiaannya untuk tetap bertahan dalam sebuah perusahaan, dan kerelaannya untuk bekerja melebihi apa yang seharusnya dilakukan dan kepuasan dalam bekerja.

Jika karyawan suatu perusahaan menunjukkan kinerja yang rendah seperti perilakumembolos, terlambat bekerja, bekerja seadanya, menunda-nunda pekerjaan, menghabiskan waktu dikantor untuk hal-hal yang tidak terkait dengan pekerjaannya akan menyebabkan rendahnya kerjasama dengan rekan kerja atau atasan. Hal tersebut bahkan mendapat dampak buruk yang menyebabkan organisasi itu hancur. Kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi (Ratundo dan Sackett, 2002).

b.) Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Colquitt dalam Kasmir (2015: 183) kinerja ditentukan oleh 3 faktor, yaitu :

- Kinerja tugas (task performance).
- Perilaku kesetiaan (citizenship behavior) sebagai perilaku positif.
- Perilaku produktif tandingan (counter productive behavior) sebagai perilaku negative.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah human relation. Uchjana (Hasan, 2010) mengulas bahwa human relations dalam arti luas mencakup interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam segala bidang kehidupan, sementara human relations dalam arti sempit mencakup interaksi seseorang dengan orang lain dalam hubungan kerja dan dalam organisasi.

c.) Tujuan Kinerja Karyawan.

Menurut Rivai (2010: 311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- f. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- g. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- h. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.
- i. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

B. Keterkaitan antar Variabel Penelitian

1. Keterkaitan Tipe Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:133), kepribadian didefinisikan sebagai “kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas individualnya. Karakteristik atau ciri, sifat ini termasuk bagaimana orang melihat, berpikir, bertindak, dan merasakan, yang merupakan produk interaksi genetik dan pengaruh lingkungan”.

Sedangkan menurut Luthans (2005:228), “kepribadian berarti bagaimana orang mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan memandang dirinya, juga bagaimana pola ukur karakter dalam dan karakter luar mereka mengukur trait dan interaksi antara manusia dan situasi”.

Dengan cara itu, karyawan dapat menjadi pribadi yang lebih matang dan memiliki sikap kerja yang memadai. Kiki Fatmala (2019) mengatakan bahwa kepribadian adalah determinan paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasaan dalam berbagai situasi dan keadaan yang berbeda-beda.

Dalam kinerja karyawan, menurut Hening Riyadiningsih & Sri Sundari (2014) kepribadian individu karyawan mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang termasuk sikap dan perilaku kerjanya. Dengan kata lain kepribadian mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga cukup beralasan ketika pemilik atau pihak manajemen berupaya ingin meningkatkan kinerja karyawannya harus terlebih dahulu memahami bagaimana kondisi atau tipe kepribadian karyawannya.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli dan peneliti sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa kepribadian sebagai suatu pola sikap bersifat kompleks dan memiliki ciri khas perilaku yang sudah terbentuk sejak dini sehingga kepribadian menentukan cara khas seorang individu dalam memberikan tanggapan dalam berperilaku.

2. Keterkaitan Kerjasama tim terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya kerjasama tim menunjukkan bahwa karyawan dapat mencapai lebih banyak lagi hal yang dapat dicapai. Kerja tim adalah kebiasaan yang dilakukan manusia untuk memenuhi pencapaian tujuan bersama, serta ini terjadi di perusahaan yang membagi kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif. Kinerja seseorang akan lebih terlihat jika dibandingkan langsung dengan karyawan lain dalam tim. Penilaian kerja dimaksudkan untuk menilai kualitas dan kuantitas kerja karyawan dengan membandingkan kemampuan karyawan dengan rekan kerja lainnya. Kerja tim (teamworks) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

3. Keterkaitan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu alasan komunikasi sangat penting dalam sebuah perusahaan adalah agar tidak ada kesalahpahaman yang membuat performa seorang karyawan menurun dengan kesalahan komunikasi yang diterima atau disampaikannya. Dengan adanya respons, tanggapan atau umpan balik yang diberikan oleh komunikan berarti pesan yang dikirim itu sudah sampai sehingga terjadi komunikasi dua arah (Athoillah, 2010). Ada baiknya komunikasi dua arah itu terjalin dengan jelas.

C. Hasil Penelitian yang Sesuai sebagai Rujukan Penelitian

Tabel 2.1 menunjukkan rangkuman karya penelitian terdahulu yang mempunyai relevansi dengan judul proposal penelitian untuk mempermudah peneliti dalam menyusul proposal penelitian.

Tabel 2.1

Rujukan Penelitian

No	Penelitian, Judul, Tahun	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rahmat Hidayat & Anna Cavorina “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkung Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek BI Metal Manufacturing” (2017)	Variabel independen: Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan Metode Penelitian: kuantitatif	Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hasil dari regresi berganda menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

2	Ajmal As'ad "Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan" (2018)	Variabel independen: Perencanaan Kerja, Komunikasi Variabel dependen: Kinerja Karyawan Metode Penelitian: Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan variabel perencanaan dan komunikasi, baik secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan di antara kedua variabel bebas yang dominan berpengaruh signifikan adalah variabel komunikasi.
---	---	---	---



3	<p>Nina Octavia, Keumala Hayati, Mirwan Karim</p> <p>“Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan”</p> <p>(2020)</p>	<p>Variabel independen:</p> <p>Kepribadian, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual</p> <p>Variabel dependen:</p> <p>Kinerja Karyawan</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepribadian yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan.</p> <p>Berdasarkan temuan ini hipotesis yang diajukan didukung yaitu kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
---	--	--	--



4	<p>Lutfiana Khoirunnisa Lutfiana, Putri Nanda Wulandari, Vicky F Sanjaya “Pengaruh Kepribadian dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Annisa” (2022)</p>	<p>Variabel independen: Kepribadian dan Tingkat Pendidikan Variabel dependen: Kinerja Karyawan Metode Penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian terhadap kinerja Karyawan pada Konveksi Annisa. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada Konveksi Annisa di Kecamatan Punggur Kabupaten Lampung Tengah.</p>
---	--	---	---



5	Aurilia Triani Aryaningtyas “Pengaruh Kepribadian Proaktif, Kepribadian Proaktif, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Empat di Kota Semarang” (2019)	Variabel independen: Kepribadian Proaktif, Kompetensi, Budaya Organisasi Variabel dependen: Kinerja Karyawan Metode Penelitian: Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka terdapat beberapa hal yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yaitu terbukti bahwa kepribadian proaktif, kompetensi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan.
---	---	---	--



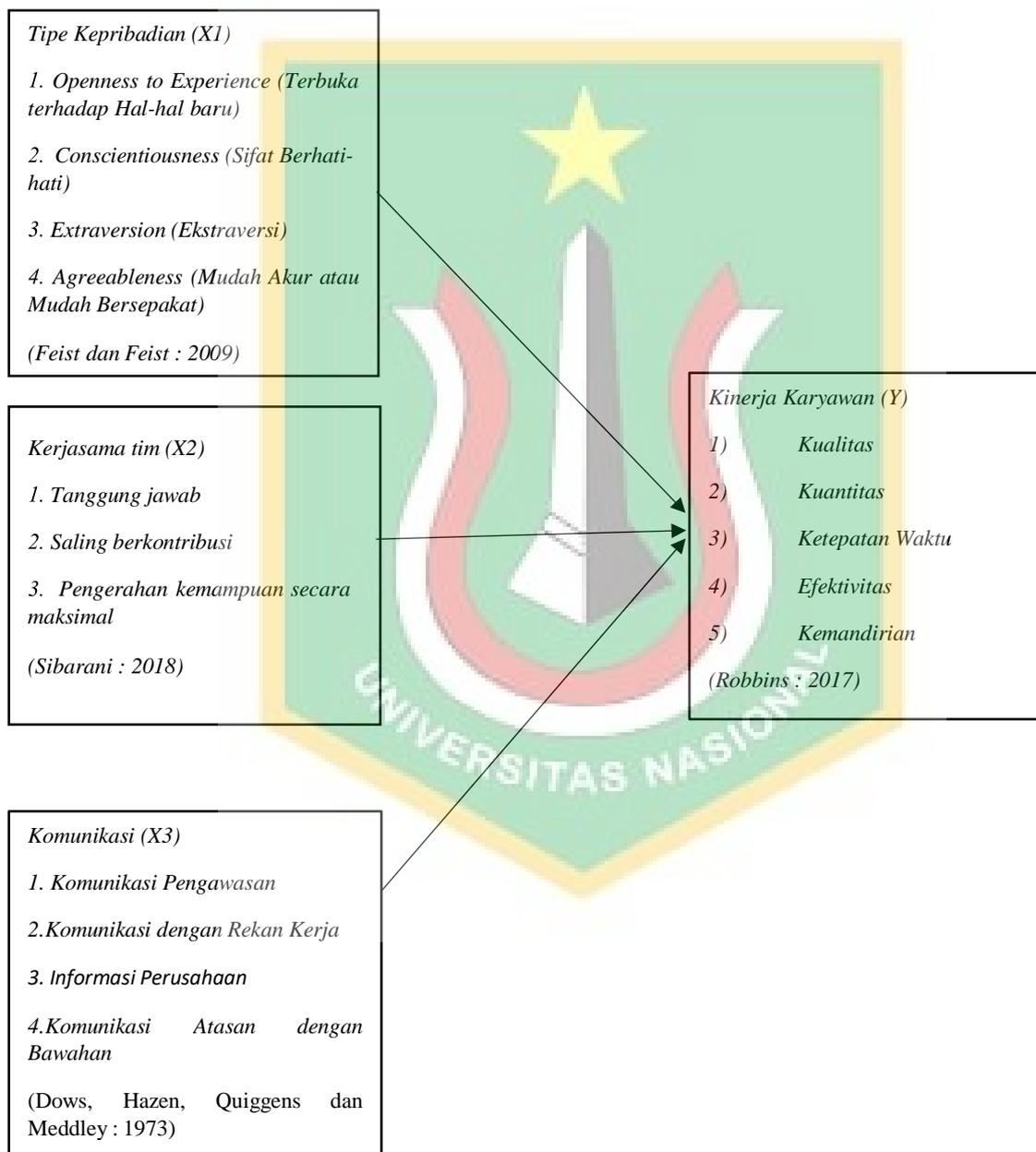
6	<p>Ningsri Yanti Gailea, Greis M. Sendow, Yantje Uhing</p> <p>“Pengaruh Budaya Kerja, Kepribadian dan Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara” (2018)</p>	<p>Variabel independen: budaya kerja, kepribadian, dan self esteem</p> <p>Variabel dependen: Kinerja Karyawan</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> 	<p>Budaya Kerja, Kepribadian dan Self Esteem berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan. Yang artinya H1 diterima.</p> <p>Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang artinya H2 diterima. Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang artinya H3 ditolak. Self Esteem berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang artinya H4 di terima.</p>
---	--	---	---

7	<p>Ahmad Wahyuddin Habibie, Musriha, Bramastyo Kusumo Negoro “Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geo Given Sidoarjo” (2017)</p>	<p>Variabel independen: Komunikasi, Kerjasama Tim, Pengambilan Keputusan Variabel dependen: Kinerja Karyawan Metode Penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Hasil analisis uji f diperoleh nilai Fhitung sebesar 40.829 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 2,72. Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel bebas yang terdiri Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengambilan Keputusan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Geo Given Sidoarjo.</p>
---	---	---	--



D. Kerangka Analisis

Variabel bebas atau variabel independen pada penelitian ini adalah Tipe Kepribadian (X1), Kerjasama tim (X2), dan Komunikasi (X3) dan variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y), Penelitian ini penulis akan menguji dan mencari apakah adanya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.



E. Hipotesis

Hipotesis Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016: 51) hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah yang telah ditetapkan yang perlu diuji kebenarannya yang dilandari kerangka konseptual penelitian dengan penalaran deduksi yang perlu diuji kebenarannya melalui uji statistik. Dengan demikian dapat dirumuskan suatu hipotesis yang hendak dilakukan yaitu:

H1 : Tipe Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Asuransi Takaful Umum

H2 : Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Asuransi Takaful Umum

H3 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Asuransi Takaful Umum.

