

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Prestasi kerja atau kinerja pegawai sangat berkaitan dengan produktivitas organisasi. Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas waktu, kecakapan, kesungguhan, serta pengalaman. Istilah prestasi kerja atau kinerja pegawai mengandung berbagai pengertian.

Menurut Mangkunegara (2016:67) “Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara”.

Menurut Edison (2016:190) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Sutrisno (2016:170) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dengan kinerja karyawan yang tinggi maka kesempatan perusahaan untuk mencapai dan mengoptimalkan

pencapaian tujuan dapat tercapai sehingga pimpinan perusahaan perlu memberikan perhatian dan prioritas atas kinerja karyawan”.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif dengan indicator terlaksananya semua pekerjaan pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, dan adanya partisipasi aktif individu yang melakukannya.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kesempatan, kapasitas dan kemauan untuk melakukan prestasi. Kesempatan meliputi alat, material, pasokan, kondisi kerja, tindakan rekan kerja, perilaku pimpinan, mentorisme, kebijakan, peraturan, prosedur organisasi, informasi, waktu, serta gaji. Kapasitas terdiri dari usia, kesehatan, keterampilan, inteligensi, keterampilan motorik, tingkat pendidikan, daya tahan, stamina, dan tingkat energi.

Kemauan meliputi dari motivasi, kepuasan kerja, status pekerjaan, kecemasan, legitimasi, partisipasi, sikap, persepsi atas karakteristik tugas, ketelibatn kerja, keterlibatan ego, citra diri, kepribadian, norma, nilai, persepsi atas ekspektasi peran dan rasa keadilan. Sementara personal meliputi ciri sifat kepribadian, senioritas, asa kerja, kemampuan ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup. Untuk faktor personal, faktor penting

yang mempengaruhi prestasi kerja adalah status dan masa kerja. Secara umum orang yang memiliki status pekerjaan lebih tinggi cenderung menunjukkan prestasi kerja yang baik. Status pekerjaan tersebut dapat memberikan kesempatan memperoleh masa kerja yang lebih baik, sehingga kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerja juga semakin besar.

Kinerja karyawan akan mempengaruhi pencapaian target perusahaan. Jika kinerja karyawan baik maka pencapaian target perusahaan akan tercapai. Namun sebaliknya jika kinerja buruk maka target perusahaan tidak akan tercapai.

Menurut Sutrisno (2016:176) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja Penilaian terhadap karyawan merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses ini sendiri memiliki tujuan umum yakni untuk memahami prestasi kerja karyawan sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan.

3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kerja

Penilaian kinerja dapat digunakan untuk berbagai tujuan yang bermanfaat bagi organisasi dan karyawan yang dinilai. Tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah untuk memberikan informasi terkait prestasi kerja karyawan diwaktu yang lalu dan sebagai prediksi kinerja karyawan diwaktu yang akan datang.

Menurut Marwansyah (2014:228) “Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai dasar dalam pengambilan keputusan untuk (1) melatih, memutasikan, atau mendisiplinkan pekerja; (2) mempromosikan pekerja yang berprestasi; (3) menindak pekerja yang kurang atau tidak berprestasi; dan (4) memberikan atau menunda kenaikan imbalan/balas jasa”.

Menurut Badriyah (2015:208) “Ada dua tujuan dari penilaian kinerja yaitu untuk pengembangan tujuan organisasi dan untuk mengevaluasi terhadap tujuan organisasi”.

Untuk pengembangan tujuan organisasi, yaitu: (1) sebagai motivasi bagi para karyawan; (2) sebagai media untuk memperkuat hubungan antara atasan dengan bawahan; (3) sebagai alat untuk mendiagnosis masalah yang dialami oleh individu atau karyawan; (4) sebagai sarana pengembangan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karir dan perencanaan karir; dan (5) sebagai bahan untuk mengambil keputusan dilakukannya pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi pada masa yang akan datang.

Menurut Wilson (2014:233) “Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian”.

Menurut Wilson (2014:232) Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi.

a. Evaluasi

Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu pemeliharaan sistem dan dokumentasi.

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar

dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (job transferring) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

b. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan, Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

c. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

4. Penilaian Kinerja

Menurut Wilson (2016:230) “Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari para pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh suatu komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik”.

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi dengan

melakukan peilaian pada organisasi tersebut. Penilaian dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. Sistem penilaian dipergunakan metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan membuat penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban yang dimaksud.

Menurut Irham (2016:65) “Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya”.

Menurut Mathis dan Jackson (Wilson, 2014:231) “Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan ketika dibandingkan dengan satu *set standard* dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai. Penilaian kinerja disebut juga sebagai penilaian pegawai, evaluasi pegawai, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil pedoman”.

Menurut Wilson (2016:231) “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah”.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan bagian yang terintegrasi dengan manajemen kinerja. Dengan menerapkannya maka kinerja sesuai dengan objektif tiap-tiap unit organisasi dan tujuan strategis perusahaan. Banyak peneliti menulis faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai meliputi

unsur-unsur kompetensi dasar pegawai : orientasi pada hasil, dampak dan pengaruh, pemikiran konseptual, pemikiran analitis, inisiatif, percaya diri, pengertian antar pribadi, orientasi pelayanan pelanggan, kepemimpinan, mencari informasi dan kerja sama. Dari pengertian yang disampaikan Spencer tersebut dapat dikatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja seseorang tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja atau faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja seseorang. Pendapat mengenai hal-hal yang dapat berhubungan atau berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinyatakan melalui teori atribusi yang bersifat internal atau disposisional (dihubungkan dengan sifat-sifat orang) dan yang bersifat eksternal atau situasional (yang dapat dihubungkan dengan lingkungan seseorang). Faktor-faktor internal yang dimaksudkan adalah kemampuan, upaya (motivasi), kesulitan tugas atau nasib baik. Faktor eksternal lebih banyak dikaitkan dengan situasi di luar jangkauannya, juga faktor lain seperti perilaku, sikap, tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, kendala sumber daya, keadaan ekonomi dan lain sebagainya.

5. Indikator Kinerja

Pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi

maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima menurut Robbins (2014:260) yaitu:

- a. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Indikator kinerja adalah kendaraan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, tentu kita memerlukan kendaraan dengan performa yang baik dan berkualitas. Melalui kendaraan tersebut, kita bisa mengetahui sudah sampai dimana kita, apakah sudah dekat atau masih jauh dengan tujuan yang akan dicapai. Namun, agar kendaraan tersebut berjalan dengan baik, tentu kita juga harus memiliki pengemudi yang profesional. Pengemudi yang profesional adalah pengemudi yang berbudaya, dia akan dapat mengakselerasi kendaraan, namun tetap menjaga attitude sehingga tidak melanggar peraturan. Indikator kinerja yang

berkualitas dan implementasi budaya adalah komponen yang akan saling melengkapi dalam mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

B. Tipe Kepribadian

1. Pengertian Tipe Kepribadian

Kepribadian adalah dinamika organisasi psikofisik fungsional manusia yang menjelma dalam pola-pola tingkah laku spesifik dalam menghadapi medan hidupnya. Jadi manifestasi kepribadian adalah seluruh tingkah laku manusia itu sendiri. Setiap orang (individu) mempunyai keunikan fungsional sistem organisasi psikofisisnya dalam lingkungan hidup, dalam arti berinteraksi dengan dan dalam lingkungannya, maka tiap individu mempunyai kepribadian sendiri-sendiri dalam menyesuaikan diri, mengatasi, mengubah, ataupun menyerah dalam lingkungan.

Kepribadian merupakan sesuatu yang menggambarkan ciri khas (keunikan) seseorang yang membedakan orang tersebut dengan orang lain. Dengan mengetahui kepribadian seseorang maka akan dapat meramalkan perilaku yang akan ditampilkan orang tersebut dalam menghadapi suatu situasi tertentu. (Herlan Suherlan & Yono Budhiono, 2017 : 10).

Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam individu sebagai sistem psikofisis yang menentukan caranya yang khas dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan. (Singgih & D. Gunarso: 2018 : 11).

Menurut Agus Sujanto dkk (2017: 25), menyatakan bahwa kepribadian adalah suatu totalitas psikofisis yang kompleks dari individu, sehingga nampak dalam tingkah lakunya yang unik.

“Kepribadian menurut *GW. Allport* (2016 : 12) adalah suatu organisasi yang dinamis dari sistem psikofisis individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas. Kepribadian juga merupakan jumlah total kecenderungan bawaan atau hereditas dengan berbagai pengaruh dari lingkungan serta pendidikan, yang membentuk kondisi kejiwaan seseorang dan mempengaruhi sikapnya terhadap kehidupan”.

Sedangkan kepribadian menurut Kartini Kartono dan Dali Gulo dalam Sjarkawim (2016: 78) “adalah sifat dan tingkah laku khas seseorang yang membedakannya dengan orang lain; integrasi karakteristik dari struktur-struktur, pola tingkah laku, minat, pendirian, kemampuan dan potensi yang dimiliki seseorang; segala sesuatu mengenai diri seseorang sebagaimana diketahui oleh orang lain”.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kepribadian meliputi segala corak perilaku dan sifat yang khas dan dapat diperkirakan pada diri seseorang atau lebih bisa dilihat dari luar, yang digunakan untuk bereaksi dan menyesuaikan diri terhadap rangsangan, sehingga corak tingkah lakunya itu merupakan satu kesatuan fungsional yang khas bagi individu itu, seperti bagaimana kita bicara, penampilan fisik, dan sebagainya. Secara umum kepribadian menunjuk pada bagaimana individu tampil dan menimbulkan kesan bagi individu-individu lainnya. Pada dasarnya definisi dari kepribadian secara umum ini adalah lemah karena hanya menilai perilaku yang dapat diamati saja dan tidak mengabaikan kemungkinan bahwa ciri-ciri ini bisa berubah tergantung pada situasi sekitarnya selain itu definisi ini

disebut lemah karena sifatnya yang bersifat evaluatif (menilai), bagaimanapun pada dasarnya kepribadian itu tidak dapat dinilai “baik” atau “buruk” karena bersifat netral.

2. Ciri-ciri Kepribadian

Psikolog telah mengidentifikasi ribuan ciri dan dimensi kepribadian yang membedakan satu orang dengan yang lain. Akan tetapi pada tahun-tahun terakhir periset telah mengidentifikasi lima ciri fundamental yang khususnya relevan pada organisasi. Menurut Griffin (2016 : 64) Ciri tersebut sekarang umum disebut dengan “lima besar” ciri-ciri kepribadian (“Big Five” Personality Traits). yaitu:

a. Keramahan (Agreeableness)

Merujuk pada kemampuan seseorang untuk bergaul dengan orang lain. Keramahan menyebabkan sejumlah orang bersikap ramah, kooperatif, mudah memaafkan, pengertian dan bersikap baik dalam berurusan dengan orang lain. Periset belum sepenuhnya menyelidiki pengaruh keramahan, tetapi tampaknya orang-orang dengan keramahan tinggi lebih baik dalam mengembangkan hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja, bawahan, dan manajer dengan tingkat lebih tinggi, dimana orang-orang yang kurang ramah kemungkinan tidak memiliki hubungan kerja yang baik.

b. Kehati-hatian (Conscientiousness)

Merujuk pada jumlah sasaran yang difokuskan oleh seseorang. Orang yang berfokus pada relatif sedikit sasaran waktu lebih berkemungkinan untuk terorganisasi, sistematis, berhati-hati, menyeluruh, bertanggung jawab, dan disiplin. Penelitian telah menemukan bahwa orang-orang yang lebih berhati-hati cenderung berkinerja lebih tinggi dibandingkan dengan orang-orang yang kurang berhati-hati dalam berbagai pekerjaan yang berbeda.

c. Emosionalitas Negatif (Negative Emotionality)

Orang yang memiliki lebih sedikit emosionalitas negative, maka relatif seimbang, tenang, tabah dan merasa aman. Orang dengan lebih banyak emosionalitas negative bersifat lebih mudah tergugah, merasa tidak aman, reaktif, dan merupakan subjek suasana hati yang ekstrem. Orang-orang dengan lebih sedikit emosionalitas negative dapat diharapkan untuk lebih baik dalam menangani stres pekerjaan, tekanan, dan ketegangan. Stabilitas mereka juga dapat membuat mereka dipandang lebih andal dibandingkan dengan rekan mereka yang mempunyai emosi kurang stabil.

d. Ekstraversi (Extraversion)

Mencerminkan tingkat kenyamanan seseorang dengan hubungan. Ekstrover bersifat suka bergaul, pandai berbicara, tegas dan terbuka untuk menjalin hubungan baru. Sedangkan introver tidak suka bergaul, tidak pandai berbicara, tidak tegas, dan lebih enggan untuk memulai hubungan

baru. Penelitian menyatakan bahwa ekstrover cenderung berkinerja lebih tinggi pada keseluruhan pekerjaan dibandingkan dengan introver.

e. Keterbukaan (Openness)

Mencerminkan kekakuan seseorang atas keyakinan dan luasnya ketertarikan. Orang dengan keterbukaan tinggi bersedia untuk mendengarkan ide-ide baru dan mengubah ide, keyakinan dan sikap mereka sendiri sebagai respon terhadap adanya informasi baru. Mereka cenderung mempunyai ketertarikan luas dan keingintahuan, imajinatif, dan kreatif. Sebaliknya, orang-orang dengan tingkat keterbukaan rendah cenderung kurang dapat menerima ide-ide baru dan kurang bersedia untuk mengubah pikiran mereka. Lebih jauh, mereka cenderung mempunyai ketertarikan yang lebih sedikit dan lebih sempit serta kurang ingin tahu dan kurang kreatif. Orang dengan keterbukaan lebih besar dapat diharapkan berkinerja lebih baik karena fleksibilitas mereka dan kemungkinan bahwa mereka akan diterima secara lebih baik oleh orang lain dalam organisasi.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pembentukan Kepribadian

Ada dua faktor yang mempengaruhi pembentukan kepribadian anak, yaitu:

a. Faktor internal

Faktor internal yaitu faktor yang bersala dari dalam seseorang itu sendiri.

Biasanya merupakan faktor genetis atau bawaan. Maksudnya faktor

genetis yaitu faktor yang berupa bawaan sejak lahir dan merupakan pengaruh keturunan dari salah satu sifat yang dimiliki salah satu dari kedua orangtuanya atau bisa juga gabungan atau kombinasi dari sifat orangtuanya.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar orang tersebut. Faktor ini biasanya pengaruh yang berasal dari luar orang tersebut. Faktor ini biasanya pengaruh yang berasal dari lingkungan anak dimana anak mulai belajar untuk menyesuaikan diri dengan dunia sosialnya yaitu teman-temannya.

Faktor-faktor pendukung terbentuknya kepribadian dan watak ialah unsur-unsur badan dan jiwa manusia disatu pihak dan lingkungan di lain pihak. Badan dan jiwa disebut sebagai factor endogen, dan lingkungan adalah faktor eksogen. Faktor endogen disebut juga faktor dalam, faktor internal, faktor bawaan dan faktor keturunan. Sedangkan faktor eksogen disebut juga faktor luar, faktor eksternal empiris, dan faktor pengalaman.

Selain faktor yang mempengaruhi pembentukan kepribadian juga terdapat faktor yang menghambat pembentukan kepribadian antara lain:

a. Faktor Biologis

Faktor biologis merupakan faktor yang berhubungan dengan keadaan jasmani, atau seringkali pula disebut faktor fisiologis seperti keadaan

genetik, pencernaan, pernafasaan, peredaran darah, kelenjar-kelenjar, saraf, tinggi badan, berat badan, dan sebagainya. Kita mengetahui bahwa keadaan jasmani setiap orang sejak dilahirkan telah menunjukkan adanya perbedaan-perbedaan. Hal ini dapat kita lihat pada setiap bayi yang baru lahir. Ini menunjukkan bahwa sifat-sifat jasmani yang ada pada setiap orang ada yang diperoleh dari keturunan, dan ada pula yang merupakan pembawaan anak/orang itu masing-masing. Keadaan fisik tersebut memainkan peranan yang penting pada kepribadian seseorang.

b. Faktor Sosial

Faktor sosial yang dimaksud di sini adalah masyarakat ; yakni manusia-manusia lain disekitar individu yang bersangkutan. Termasuk juga kedalam faktor sosial adalah tradisi-tradisi, adat istiadat, peraturan-peraturan, bahasa, dan sebagainya yang berlaku dimasyarakat itu.

c. Faktor Kebudayaan

Perkembangan dan pembentukan kepribadian pada diri masing-masing orang tidak dapat dipisahkan dari kebudayaan masyarakat di mana seseorang itu dibesarkan.

Beberapa *aspek kebudayaan* yang sangat mempengaruhi perkembangan dan pembentukan kepribadian antara lain:

a. *Nilai-nilai (Values)*

Di dalam setiap kebudayaan terdapat nilai-nilai hidup yang dijunjung tinggi oleh manusia-manusia yang hidup dalam kebudayaan itu. Untuk

dapat diterima sebagai anggota suatu masyarakat, kita harus memiliki kepribadian yang selaras dengan kebudayaan yang berlaku di masyarakat itu.

b. Adat dan Tradisi.

Adat dan tradisi yang berlaku disuatu daerah, di samping menentukan nilai-nilai yang harus ditaati oleh anggota-anggotanya, juga menentukan pula cara-cara bertindak dan bertingkah laku yang akan berdampak pada kepribadian seseorang *Pengetahuan dan Keterampilan*. Tinggi rendahnya pengetahuan dan keterampilan seseorang atau suatu masyarakat mencerminkan pula tinggi rendahnya kebudayaan masyarakat itu. Makin tinggi kebudayaan suatu masyarakat makin berkembang pula sikap hidup dan cara-cara kehidupannya.

c. Bahasa

Di samping faktor-faktor kebudayaan yang telah diuraikan di atas, bahasa merupakan salah satu faktor yang turut menentukan cirri-ciri khas dari suatu kebudayaan. Betapa erat hubungan bahasa dengan kepribadian manusia yang memiliki bahasa itu. Karena bahasa merupakan alat komunikasi dan alat berpikir yang dapat menunjukkan bagaimana seseorang itu bersikap, bertindak dan bereaksi serta bergaul dengan orang lain.

4. Indikator Tipe Kepribadian

Setiap orang tentu memiliki karakter atau kepribadian yang berbeda-beda. Ada baiknya kita mengetahui karakter diri masing-masing serta orang lain. Adapun tujuan untuk tipe kepribadian atau karakter diri adalah untuk mengoptimalkan perubahan diri ke arah yang lebih baik dan positif. Adapun indikator tipe kepribadian menurut Singgih, D. Gunarso (2016 : 201) yang termasuk dalam indikator kepribadian adalah sebagai berikut:

a. Sanguinis

Orang dengan tipe kepribadian sanguinis cenderung hidup, optimis, ringan, dan riang. Tipe ini juga menyukai petualangan dan memiliki toleransi tinggi akan risiko. Selain itu, tipe sanguin biasanya lemah dalam menoleransi kebosanan, serta akan mencari variasi dan hiburan. Secara alami, sifat ini kadang-kadang negatif dalam memengaruhi hubungan percintaan dan lainnya. Karena kepribadian ini berperilaku mencari kesenangan, banyak orang dengan kepribadian sanguinis cenderung berjuang dengan kecanduan (ingin suatu hal dengan terus-menerus). Orang sanguin juga dikenal sangat kreatif dan bisa menjadi seniman serta penghibur yang hebat dan akan berhasil jika memilih karier di industri hiburan. Kemampuan alami orang sanguinis sangat cocok jika memilih pekerjaan yang berhubungan dengan marketing, travel, fashion, memasak/kuliner, atau olahraga.

b. Plegmatis

Seseorang dengan kepribadian plegmatis biasanya adalah orang-orang yang cinta damai. Tipe ini biasanya mencari keharmonisan antar-pribadi dan hubungan dekat yang membuat orang-orang plegmatis menjadi pasangan yang setia dan orang tua yang penuh kasih. Orang-orang plegmatis suka menjaga hubungan dengan teman-teman lama, anggota keluarga yang jauh, dan tetangga. Dalam hal kepribadian, tipe plegmatis cenderung menghindari konflik dan selalu berusaha menengahi orang lain untuk memulihkan perdamaian dan harmoni. Plegmatis juga sangat suka beramal dan membantu orang lain. Karier yang ideal untuk tipe kepribadian plegmatis antara lain perawat, guru, psikolog, konseling, atau layanan sosial.

c. Koleris

Seseorang dengan kepribadian koleris biasanya orang yang sangat berorientasi pada tujuan. Orang yang koleris terkenal sangat cerdas, analitis, dan logis, sangat praktis dan langsung, tetapi tipe ini tidak harus menjadi teman baik atau orang yang ramah. Seorang koleris tidak menyukai pembicaraan singkat dan menikmati percakapan yang mendalam dan bermakna. Mereka lebih suka sendirian daripada di perusahaan dengan orang berkepribadian lemah. Idealnya, tipe ini suka menghabiskan waktu bersama orang-orang yang memiliki minat profesional yang serupa. Pekerjaan ideal untuk seorang koleris terkait

dengan industri tentang pengelolaan, teknologi, statistik, teknik, dan pemrograman.

d. Melankolis

Orang-orang dengan kepribadian melankolis menyukai tradisi. Misalnya wanita memasak untuk laki-laki, laki-laki membuka pintu bagi wanita. Tipe melankolis rata-rata mencintai keluarga dan teman-temannya, tidak seperti orang-orang sanguinis. Melankolis tidak suka mencari hal-hal baru dan petualangan dan bahkan cenderung akan sangat menghindarinya. Seseorang dengan kepribadian melankolis tidak mungkin menikah dengan orang asing atau meninggalkan tanah airnya ke negara lain. Orang yang melankolis juga dikenal sangat sosial dan berupaya berkontribusi pada komunitas, sangat teliti dan akurat. Tipe ini adalah manajer yang fantastis dengan kepribadian yang baik. Karier yang sempurna untuk tipe kepribadian melankolis antara lain dalam bidang pengelolaan/ manajemen, akuntansi, pekerjaan social, atau bagian administrasi.

C. Stres

1. Pengertian Stres

Seorang menejer personalia atau manajer sumber daya manusia harus mengetahui dan mampu memahami kondisi dari para karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Dia juga harus tahu cara memuaskan karyawan

atau mengelola stres atau tekanan karena mengalami kebosanan, mendapatkan beban dari 21 pekerjaannya yang dihadapi. Dengan pengetahuan manajer dapat mengelola stres menjadi suatu pendorong agar karyawan berprestasi dalam perusahaan atau organisasi. Tenaga kerja merupakan salah satu aset perusahaan yang paling utama oleh karena itu perlu dibina secara baik. Stres pada karyawan sebagai salah satu akibat dari bekerja perlu dikondisikan pada posisi yang tepat agar produktivitas mereka juga pada posisi yang diharapkan. Pengertian “stres” adalah keadaan yang bersiat internal yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan dan situasi lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres juga didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek. Stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Namun, berhadapan dan suatu stressor (sumber stres) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis. Terganggu atau tidaknya individu bergantung pada persepsinya terhadap peristiwa yang dialaminya. Faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi. Dengan kata lain, reaksi terhadap stres dipengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu memersepsi suatu peristiwa.

Stressor ini dalam perusahaan cenderung mengakibatkan yang dinamakan dengan adanya kemunculan stres. Karena di dalam suatu perusahaan tersebut kadang mempunyai keadaan atau suatu kondisi yang menyebabkan stres pada karyawan, yaitu yang asalnya dari sumber potensial stres itu sendiri yang tentunya dapat mengganggu pegawai dalam melakukan aktivitasnya atau kinerja karyawannya. Oleh karena itu apabila perusahaan tidak meminimalisir kondisi tersebut maka akan berdampak dikemudian hari dan yang nantinya produktivitas akan menurun atau rendah.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan bisa merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresi, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Lebih lanjut, mereka melarikan diri dengan minum alkohol (minuman keras) dan / atau merokok secara berlebihan. Disamping itu, mereka bahkan bisa terkena berbagai penyakit fisik, seperti masalah pencernaan dan / atau tekanan darah tinggi, serta sulit tidur. Kondisi-kondisi

tersebut meskipun dapat juga terjadi karena penyebab-penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala-gejala stres. Adapun pengertian stres kerja adalah perasaan tertentu yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang disebabkan oleh Stres (sumber-sumber stres) yang datang dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan, faktor organisasi, dan individu.

2. Sumber-sumber Potensial dari Stres

Dalam sumber stres ini mempunyai kategori potensi pemicu stres (stressor), yaitu ada 3 antara lain lingkungan, organisasi, dan pribadi.

- a. Faktor-faktor Lingkungan
 - 1) Ketidakpastian dalam ekonomi
 - 2) Ketidakpastian dalam politik
 - 3) Perubahan teknologi
- b. Faktor-faktor Organisasional
 - 1) Tuntutan tugas
 - 2) Tuntutan peran
 - 3) Tuntutan antarpersonal
- c. Faktor-faktor Personal
 - 1) Persoalan keluarga
 - 2) Persoalan ekonomi
 - 3) Kepribadian

3. Jenis-jenis Stres

Jenis-jenis stres ditinjau dari hal yang menyebabkannya atau stressor menurut Lazarus yang dikutip oleh Muzdalifah M. Rahman (2017:132) dibedakan menjadi tiga yaitu:

- a. *Catalysmic Stressor*, yaitu stres yang terjadi pada sekumpulan orang-orang pada saat yang sama. Catalysmic stressor ini tidak dapat diprediksikan karena dapat mempunyai kekuatan yang berpengaruh pada komunitas, contoh: bencana alam, perang, bencana teknologi.
- b. *Personal Stressor*, yaitu stres yang berpengaruh pada individu seseorang tidak dapat diprediksikan dan kadang lebih sulit untuk diatasi karena membutuhkan motivasi diri, contoh: perceraian, pengangguran, tidak lulus ujian.
- c. *Background Stres*, jenis stres ini akan lebih berbahaya daripada catalysmic dan personal stressor. Dikarenakan jika individu gagal mencari penyelesaian maka dampaknya akan berbahaya, contoh: tempat kerja yang gaduh, kegelapan. Orang yang terkena stres akan membawa dampak pada pikiran, emosi dan perilakunya, kerja pikirannya akan terganggu dan sulit berkonsentrasi. Kerja yang terhambat akan berakibat pada produktivitas kerja dan perusahaan mengalami penurunan produktivitasnya.

Sehubungan dengan akibat stres tersebut yang dialami individu, stres dapat

dikelompokan dalam tiga macam, antara lain:

- a. *Eustress*, yaitu stres positif macam ini mempunyai makna memberi kita tenaga dan sebenarnya tanpa kita sadari sebagian besar dari kita sering memanfaatkan stres positif ini untuk keuntungan kita.
- b. *Distress*, yaitu dampak negatif macam ini mengacu pada aspek kenegatifan di mana kita lebih mudah untuk emosi negatif yaitu marah, kesal dan sebagainya dari pada menggunakan akal sehat untuk berpikir. Kemudian kita cenderung tidak dapat berpikir dengan jernih.
- c. *Neutral*, yaitu stressor yang dihadapi individu dalam kehidupan sehari-hari tidak berdampak apa-apa dan tidak berbahaya.

Menurut dunia media diketahui bahwa dampak yang ditimbulkan stres bagi orang yang mengalami adalah terjangkitnya banyak penyakit, baik secara langsung (*direct*) maupun tidak langsung (*indirect*). Berkaitan dengan kesehatan fisik ini stres di bedakan menjadi dua antara lain:

- a. *Stres Akut*, yaitu seseorang yang mengalami stres yang bercampur antara gangguan fisik, emosi dan kognitif.
- b. *Stres Khronik*, yaitu seseorang yang mengalami stres yang dihubungkan dengan kemerosotan kesehatannya, yaitu sakit kepala, sesak pernafasan, alergi, tekanan, darah tinggi dan resiko terbesar pada jantung dan hati.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres atau stressor menurut Hawari yang

dikutip oleh Muzdalifah M. Rahman (2017 : 179) disebut psikososial. Psikososial, yaitu setiap keadaan atau peristiwa yang menyebabkan perusahan dalam kehidupan seseorang sehingga orang menuntut penyesuaian terhadap stressor tersebut. Faktor-faktor yang menyebabkan stres atau disebut stressor diatas distimulus oleh individu secara berbeda, karena pada dasarnya setiap individu itu memang berbeda. Dalam masa penyembuhan individu ini mempunyai penyesuaian diri yaitu yang ditempuh dalam jangka yang panjang maupun yang pendek, karena ada yang rentan terhadap stres dan ada yang tahan terhadap stres.

Daya tahan stres seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- a. *Physical Resources*, yaitu mempunyai sifat keuletan dan ketertarikan serta mempunyai dalam kesehatan serta juga mempunyai sumber dukungan sosial.
- b. *Interpersonal Resources*, yaitu seseorang mampu mempunyai kemampuan ego dan perasaan dalam menghadapi stressor yang dihadapi.
- c. *Information dan Education Resources* adalah mempunyai sumber yang paling berharga dengan informasi dan pendidikan yang nantinya karyawan dapat mengerti tentang apa pengetahuan, keselamatan, dan kesehatan serta cara mengatasi stres di dalam suatu perusahaan yang terjadi.
- d. *Material Resources*, meliputi uang, barang-barang yang dibeli.

Pendapat yang berbeda tentang faktor yang mempengaruhi kerasnya stres, yaitu : sifat khas stres, yaitu di mana kini situasi yang menimbulkan stres memiliki penilaian dan evaluasi seseorang terhadap stres dan kejadian yang bisa menanggulangnya, kemampuan individu yang secara meluas dan dukungan masyarakat ketika menghadapi stres.

5. Indikator Stres

Menurut Hawari yang dikutip oleh Muzdalifah M. Rahman (2017 : 190) indikator stress adalah sebagai berikut di bawah ini :

- a. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan.
Kategori ini merupakan tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik ini misalnya dari faktor kebisingan mesin dan sirkulasi udara didalam pabrik. Sedangkan untuk faktor – faktor tugasnya itu misalnya beban kerja yang terlalu berat sehingga karyawan merasa terbebani dengan kinerjanya setiap hari.
- b. Peran individu dalam organisasi
Didalam organisasi karyawan mempunyai tugas dan kelompoknya masing-masing yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh atasannya.
- c. Pengembangan karir
Pengembangan karir merupakan pembangkit stres yang dapat mencakup ketidakpastian pekerjaan, jabatan para karyawan misalnya, karyawan yang bekerjanya lama namun karir yang dijabatnya tidak kembangkan oleh organisasi.
- d. Hubungan dalam pekerjaan
Didalam organisasi terdapat hubungan-hubungan kerja yang tidak baik, yaitu adanya kepercayaan yang rendah dan minat yang rendah dalam suatu pemecahan masalah. Hubungan ketidakpercayaan yang positif akan mengarah pada komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai dengan antar pekerja lainnya. Selain hubungan komunikasi ada juga yaitu memiliki rasa adanya ancaman dari atasan maupun rekan kerjanya.
- e. Struktur dan iklim organisasi
Didalam kategori ini mempunyai kategori yang berperan pada support sosial. Misalnya kurangnya peran yang berpartisipasi dalam suatu pengambilan keputusan yang berhubungan dengan suasana hati dan

perilaku yang negatif. Oleh sebab itu peningkatan peluang yang tinggi akan dapat berpeluang menghasilkan peningkatan yang tinggi juga dalam produktivitasnya.

- f. Tuntutan dari luar organisasi / pekerjaan.
Didalam faktor ini mempunyai unsur kehidupan dalam berinteraksi dengan peristiwa kehidupan dan kerja didalam perusahaan. Oleh karena itu dapat menimbulkan antar individu, yaitu dengan adanya tekanan-tekanan didalam kekeluargaan maupun luar pekerjaan.

Didalam suatu kekeluargaan adanya tentang perekonomian didalam keluarga, dan keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan. Kemudian yang dari luar pekerjaan itu dengan adanya pertentangan antara adanya persaingan antar perusahaan yang ada disekitar maupun lainnya. Dalam halnya karena konflik antara tuntutan keluarga maupun luar pekerjaan dapat menimbulkan tekanan dalam kinerja yang berakibat negatif dalam diri sendiri dan kehidupan keluarga.

D. Kerangka Pikir

Kerangka pikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Uma Sekaran (Sugiyono, 2017:60), mengemukakan bahwa “Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting”.

Sedangkan menurut Suriasumantri (Sugiyono, 2017:60), “Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa

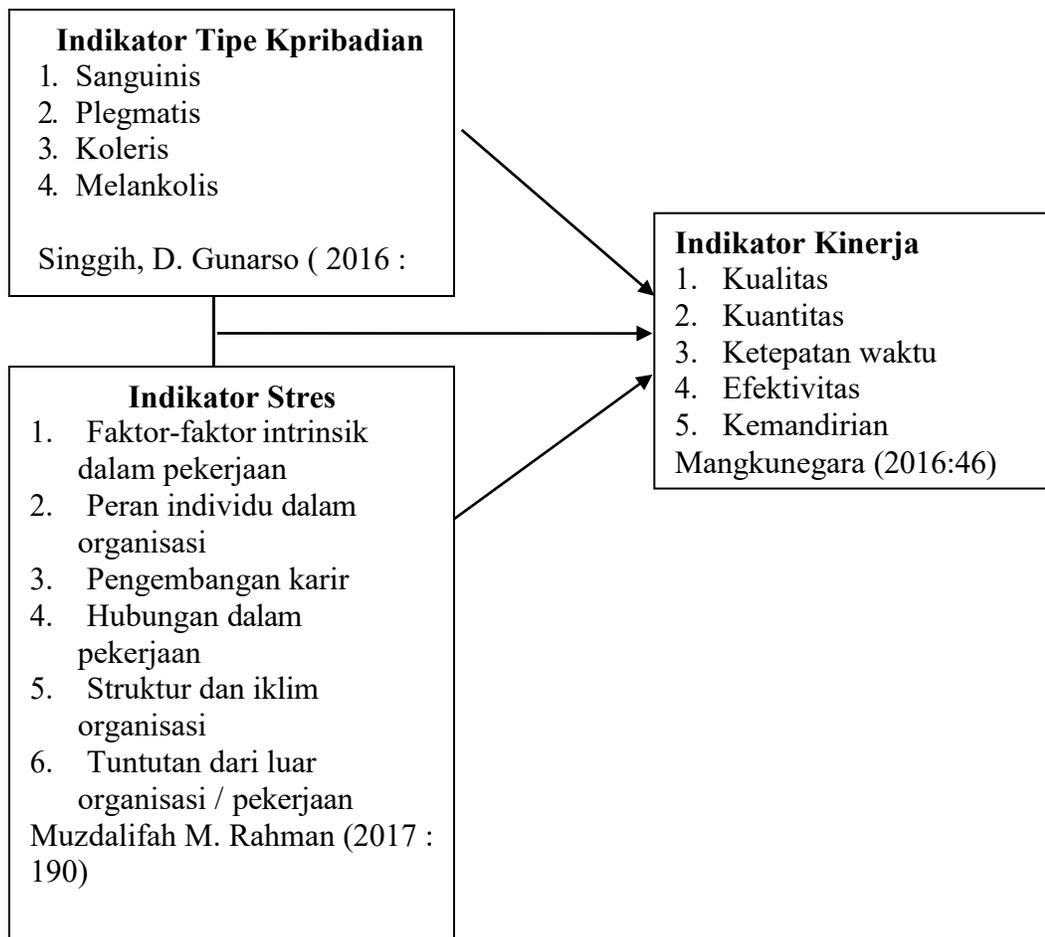
kerangka berpikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori”.

Kepribadian meliputi segala corak perilaku dan sifat yang khas dan dapat diperkirakan pada diri seseorang atau lebih bisa dilihat dari luar, yang digunakan untuk bereaksi dan menyesuaikan diri terhadap rangsangan, sehingga corak tingkah lakunya itu merupakan satu kesatuan fungsional yang khas bagi individu itu, seperti bagaimana kita bicara, penampilan fisik, dan sebagainya. Maka kepribadian yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja pada organisasi atau instansi pemerintah sekalipun.

Selain itu dengan adanya stressor yang dialami oleh para perangkat pekon juga akan menjadi pengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja perangkat pekon tersebut. Seoptimal mungkin pimpinan mampu menentukan sikap agar seminimal mungkin stress kerja tidak dialami oleh para aparatur pekon.

Untuk mengetahui pengaruh tipe kepribadian dan Stres terhadap kinerja Perangkat Pekon Pandan Surat Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu, maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Tipe kepribadian dan Stres adalah sebagai variabel bebas (variabel independen), sedangkan kinerja Perangkat Pekon adalah variabel terikat (variabel dependen), maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1
Skema Kerangka Pikir



E. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:134) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena

jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh tipe kepribadian terhadap kinerja perangkat Pekon Pandan Surat Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu 2020.
2. Ada pengaruh Stres terhadap kinerja perangkat Pekon Pandan Surat Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu 2020.
3. Ada pengaruh tipe kepribadian dan Stres terhadap kinerja perangkat Pekon Pandan Surat Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu 2020.