

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN *PERSONALITY TRAITS*
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA
KANTOR PUSAT PT. BANK SULSELBAR**

WILDAH FARHAENI RIDHA



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2022

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *PERSONALITY TRAITS* SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KANTOR PUSAT PT. BANK SULSELBAR

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh
WILDAH FARHAENI RIDHA
A021171529



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *PERSONALITY TRAITS* SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KANTOR PUSAT PT. BANK SULSELBAR

disusun dan diajukan oleh

WILDAH FARHAENI RIDHA

A021171529

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

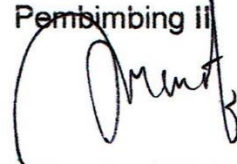
Makassar, 18 Mei 2022

Pembimbing I



Prof. Dr. Musran Munizu, SE, M.Si., CIPM.
NIP.197509092000121001

Pembimbing II



Asty Almaida, SE., M.Si.
NIP. 197810072001122001

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian A.S Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM
NIP.196204051987022001

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *PERSONALITY TRAITS* SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KANTOR PUSAT PT. BANK SULSELBAR


disusun dan diajukan oleh

WILDAH FARHAENI RIDHA

A021171529

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi pada tanggal **10 Juni 2022**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Musran Munizu, S.E., M.Si., CIPM.	Ketua	1. 
2.	Asty Almaida, S.E., M.Si.	Sekretaris	2. 
3.	Prof. Dr. Ria Mardiana, S.E., M.Si.	Anggota	3. 
4.	Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E., M.Si.	Anggota	4. 



Prof. Dra. Hj. Dian Anggraecce Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM.
NIP. 196204051987022001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Wildah Farhaeni Ridha

NIM : A021171529

Jurusan/Program Studi : Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

**Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan
Personality Traits sebagai Variabel Moderasi pada Kantor Pusat Pt. Bank
Sulselbar**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut, dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU no. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).



Wildah Farhaeni Ridha

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Personality Traits* sebagai Variabel Moderasi pada Kantor Pusat PT. Bank Sulselbar”.

Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan menyelesaikan studi program S1 departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin dan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Dalam proses penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan baik dalam bentuk moril maupun materil. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus dan mendalam kepada:

1. Terima kasih kepada Allah SWT yang merupakan sumber dari segala ilmu pengetahuan dan senantiasa memberikan kemudahan kepada setiap umat-Nya atas rahmat dan izin-Nya skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIMP selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
4. Ibu Prof. Dra. Dian AS Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM selaku Ketua Departemen Manajemen dan Bapak Andi Aswan, SE., MBA., M.Phil., DBA selaku Sekretaris Departemen.
5. Bapak Prof. Dr. Musran Munizu, SE., M.Si., CIPM selaku pembimbing satu dan Ibu Asty Almaida, SE., M.Si selaku pembimbing dua yang selalu

meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu Prof. Dr. Ria Mardiana, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E., M.Si selaku penguji yang telah memberikan banyak saran dalam perbaikan skripsi penulis.
7. Bapak Prof. Otto Randa Payangan, S.E., M.Si selaku pembimbing akademik penulis.
8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta Mata Kuliah Umum yang telah memberikan penulis ilmu pengetahuan yang sangat berharga.
9. Seluruh staff akademik dan administrative Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang senantiasa membantu penulis selama menjalankan Pendidikan di fakultas. Terkhusus kepada Pak Asmari, Pak Tamsir dan Pak Bur.
10. Pimpinan PT. Bank Sulselbar dan Divisi Human Capital PT. Bank Sulselbar yang telah memberikan akses informasi dan data-data kepentingan penelitian penulis.
11. Teristimewa untuk orang tua tercinta, Drs. Ahmad Ridha T, MM dan Isriani Djamaluddin, S.Ag. yang selalu memberikan kasih sayang, teladan, doa, motivasi dan dukungan yang tidak ada hentinya. Terima kasih karena sudah mengajarkan begitu banyak hal yang berharga yang tidak didapatkan dimanapun.

12. Adikku Auliyah dan Amirah, yang selalu menghibur dengan canda dan tawanya. Semoga bisa sering-sering kumpul. Auliyah semangat skripsinya! Amirah semangat kuliahnya!
13. Untuk Icot, Sasa, Regina dan Vely yang selalu memberikan dukungan dan banyak bantuan selama perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Semoga pertemanan yang ada selalu terjalin.
14. Untuk Wahyu yang telah memberikan bantuan dan dukungan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
15. Untuk teman-teman EKSISTEN 2017, yang telah memberikan banyak bantuan selama perkuliahan. Dan juga teman-teman pengurus Senat Mahasiswa Periode 2019-2020, yang telah memberikan banyak pelajaran dan pengalaman baru selama kepengurusan.
16. Seluruh pihak yang telah banyak membantu hingga terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa proses penulisan dan pengorganisasian skripsi ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis dengan tulus meminta maaf dan dengan ikhlas bersedia menerima segala masukan, kritik dan saran untuk membuat skripsi ini lebih baik lagi. Penulis dengan rendah hati mempersembahkan skripsi ini dengan harapan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan informasi di bidang manajemen.

Makassar, Maret 2022

Wildah Farhaeni Ridha

ABSTRAK

**“PENGARUH DISIPLIN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN *PERSONALITY TRAITS* SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA
KANTOR PUSAT PT. BANK SULSELBAR”**

**“*THE EFFECT OF DISCIPLINE AND WORK STRESS ON EMPLOYEE
PERFORMANCE WITH PERSONALITY TRAITS AS MODERATION VARIABEL
ON PT. BANK SULSELBAR CENTER OFFICE*”**

**Wildah Farhaeni Ridha
Musran Munizu
Asty Almaida**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan *personality traits* sebagai variabel moderasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner (data primer). Metode pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*. Adapun jumlah sampel yang digunakan adalah 144 karyawan tetap *back office* Kantor Pusat PT. Bank Sulselbar. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan MRA dengan aplikasi SPSS Version 26 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan *personality traits* tidak dapat dijadikan sebagai variabel moderasi.

Kata kunci: disiplin kerja, stres kerja, kinerja karyawan, *personality traits*

This study aims the effect of discipline and work stress on employee performance with personality traits as moderating variables. The data used in this study was obtained from a questionnaire (primary data). The sampling method uses is probability sampling. The number of samples used was 144 regular employees back office of PT. Bank Sulselbar center office. The analytical method used is multiple linear regression analysis and MRA with SPSS Version 26 for Windows application. This study indicates that discipline and work stress have a positive effect on employee performance whereas personality traits cannot be used as moderation variables.

Keywords: work discipline, work stress, employee performance, *personality traits*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
1.5. Sistematika Penelitian	10
BAB II	12
2.1. Disiplin Kerja	12
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	12
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	13
2.1.3 Macam-macam Disiplin Kerja	15
2.2. Stres Kerja.....	16
2.2.1. Pengertian Stres Kerja.....	16
2.2.2. Sumber Potensi Stres.....	18
2.2.3. Jenis-Jenis Stres Kerja	21
2.3. Personality Traits.....	22
2.4. Kinerja Karyawan	26
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	26
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	27
2.5. Penelitian Terdahulu.....	28
2.6. Kerangka Berpikir	31

2.7. Hipotesis.....	32
BAB III	33
METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Rancangan Penelitian.....	33
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
3.3 Populasi dan Sampel.....	33
3.4 Jenis dan Sumber Data	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	35
3.7 Instrumen Penelitian	37
3.7.1 Uji Validitas	37
3.7.2 Uji Reliabilitas	37
3.8 Analisis Data	38
3.8.1 Analisis Deskriptif	38
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	38
3.8.3 Uji Moderated Regression Analysis (MRA)	39
3.8.4 Uji Hipotesis	41
BAB IV.....	42
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Gambaran Umum	43
4.2 Analisis Karakteristik Responden.....	46
4.2.1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.	46
4.2.2. Karakteristik responden berdasarkan Usia	47
4.2.3. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan	48
4.2.4. Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja.....	48
4.3 Instrumen Penelitian	49
4.3.1 Uji Validitas.....	49
4.3.2 Uji Reliabilitas	50
4.4 Analisis Data	51
4.4.1 Analisis Deskriptif	51
4.4.2 Hasil Uji Hipotesis.....	56
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	64
4.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan	64
4.5.2 Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan	66

4.5.3	Personality Traits (Z) memoderasi hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	68
4.5.4	Personality Traits (Z) memoderasi hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	70
BAB V PENUTUP		73
5.1	Kesimpulan.....	73
5.2	Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....		75

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rekapian KPI PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar	6
Tabel 1. 2 Data kehadiran pegawai pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar Periode 1 Mei-31 Oktober 2021	6
Tabel 2. 1 Model Sifat-Sifat Lima Besar Memengaruhi Kriteria Perilaku Organisasi	25
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3. 1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	35
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel 4. 5 Uji Validitas	49
Tabel 4. 6 Uji Reliabilitas	50
Tabel 4. 7 Deskripsi variabel Disiplin Kerja (X1) dan Perhitungan Skor Variabel	52
Tabel 4. 8 Deskripsi variabel Stres Kerja (X2) dan Perhitungan Skor Variabel.....	53
Tabel 4. 9 Deskripsi variabel Personality Traits (Z) dan Perhitungan Skor Variabel	54
Tabel 4. 10 Deskripsi variabel Kinerja Karyawan (Y) dan Perhitungan Skor Variabel	55
Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Berganda Hipotesis Penelitian H1 dan H2	56
Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Berganda Hipotesis Penelitian H1 dan H2	57
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Berganda Hipotesis Penelitian H1 dan H2	57
Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Moderasi atau MRA Hipotesis H3 dan H4	60
Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Moderasi atau MRA Hipotesis H3 dan H4	60
Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Moderasi atau MRA Hipotesis H3 dan H4	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	31
------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor penting sebuah perusahaan karena berpartisipasi langsung dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan dan memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Husain, 2018). Setiap perusahaan akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya untuk memotivasi karyawannya dan memberi mereka arahan pada tujuan yang ingin dicapai. Untuk menilai kualitas sumber daya manusia yang ada dapat diukur dari kinerja karyawan (Rompas, 2018).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan berdasarkan keahlian, pengalaman dan integritas sebagian besar perusahaan (Hasibuan, 2019). Keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya sangat tergantung pada kualitas karyawannya dalam menjalankan fungsinya di perusahaan terkait. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kepemimpinan, kejujuran, kreativitas, tingkat stress, kedisiplinan, kepribadian dan faktor lainnya (Hasibuan, 2019).

Disiplin merupakan salah satu hal yang penting karena semakin baik kedisiplinan yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai (Syafrina, 2017). Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi setiap peraturan perusahaan dan norma sosial

yang berlaku (Hasibuan, 2019). Dalam kasus perusahaan, disiplin kerja memastikan tugas tetap terjaga dan berjalan lancar agar dapat mencapai hasil yang optimal. Sedangkan karyawan mendapatkan kondisi kerja yang menyenangkan yang bisa meningkatkan semangat saat bekerja. Dengan itu, karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik serta memaksimalkan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan dan tugas yang telah diberikan perusahaan.

Selain disiplin, tingkat stres dalam bekerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2019). Meningkatnya tingkat stres dapat memperburuk suasana hati karena membuat seseorang mengalami lebih banyak emosi negatif. Meskipun kadang-kadang kita dapat berkembang di atasnya, kebanyakan dari karyawan yang mengalami stres dapat dipengaruhi oleh suasana hatinya (Robbins, 2021).

Semua orang pasti pernah mengalami stress dan tidak ada yang bisa menghindari stres karena baik karyawan dan manajer sama-sama memiliki tanggung jawab untuk menghadapinya dengan baik. Ketika karyawan atau manajer pandai menangani stres maka konsekuensinya akan positif tetapi stres yang muncul diabaikan, konsekuensinya akan negatif baik bagi orang tersebut maupun perusahaan. Jadi, stres tidak hanya berdampak negatif, tetapi juga berdampak positif pada seseorang (Lubis, 2021). Kalau stres tidak ada maka tidak akan ada masalah di tempat kerja dan produktivitas akan menurun. Terlalu sedikit rangsangan, terlalu sedikit tuntutan dan terlalu sedikit

tantangan dapat menyebabkan kebosanan, frustrasi dan perasaan bahwa kita tidak memanfaatkan kemampuan kita sebaik mungkin (Hotiana, 2018).

Setiap orang berbeda dalam memberikan penilaian terhadap sebuah tuntutan, ada yang menganggapnya sebagai sesuatu yang berbahaya, mengancam atau sebagai tantangan. Kepribadian dapat menjadi sifat dari seorang individu yang mempengaruhi kerentanan atau ketahanan terhadap stres di tempat kerja. Setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi pekerja bagaimana menghadapinya. Stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami (Lukman, 2020) dan bahwa beberapa orang dengan tipe kepribadian tertentu lebih sensitif terhadap stres daripada yang lain (Marmar et al, 2006). Begitu pula dengan kepribadian terhadap disiplin. Hasil penelitian yang dilakukan Rosa (2010) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepribadian dan disiplin dalam pelaksanaan program keselamatan kerja.

Para peneliti telah menyoroti banyak karakteristik kepribadian dan berpendapat bahwa karakteristik ini memainkan peran penting dalam kesuksesan seseorang. Di antara semua karakteristik kepribadian, lima faktor dapat diterima secara luas dan paling umum digunakan oleh para peneliti dan praktisi untuk mengevaluasi kepribadian individu. Ciri kepribadian ini termasuk keterbukaan (*openness*), kehati-hatian (*conscientiousness*), ekstrasversi (*extraversion*), keramahan (*agreeableness*) dan stabilitas emosi (*neuroticism*) yang disingkat dengan OCEAN.

Studi terbaru yang dilakukan oleh Gridwichai et al (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *personality traits* dan kinerja karyawan. Misalnya, keramahan adalah faktor penting untuk interaksi sosial, karena seseorang dengan sifat keramahan yang besar menemukan hubungan interpersonal lebih mudah, dan berbaur ke dalam kelompok lebih cepat.

Kehati-hatian pada *personality traits* merupakan individu yang memiliki kecenderungan untuk menunjukkan disiplin diri, bertindak patuh, dan bertujuan untuk pencapaian di atas ekspektasi. Individu dengan sifat ini dapat diandalkan dan lebih gigih karena upaya ekstra mereka untuk bekerja, dan mereka mendorong diri mereka sendiri untuk memberikan kinerja yang lebih baik kepada perusahaan mereka (Terrier et al , 2016)

Ekstraversi memiliki ciri utama mudah bergaul, tegas dan aktif. Orang-orang dengan karakteristik ini adalah partisipasi langsung yang penuh semangat, percaya diri dalam mengemukakan pandangan mereka dan tidak bertentangan dengan orang lain sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja kerja yang baik (Robbins, 2021).

Stabilitas emosi paling kuat hubungannya dengan tingkat stres, kelelahan dan keinginan untuk berhenti. Orang dengan stabilitas emosi tinggi dapat beradaptasi dengan tuntutan yang tidak terduga di tempat kerja. Di sisi lain, orang yang tidak mampu mengatasi tuntutan ini mungkin mengalami kelelahan yang dapat mempengaruhi kinerja (Robbins, 2021).

Orang dengan sifat keterbukaan cenderung kreatif dan inovatif dibandingkan dengan sifat lainnya. Orang dengan sifat keterbukaan yang

tinggi lebih baik dalam beradaptasi dengan perubahan di perusahaan dan lebih adaptif. Walaupun keterbukaan tidak terkait dengan kinerja awal pada suatu pekerjaan, orang yang lebih tinggi dalam keterbukaan tidak mengalami penurunan kinerja selama periode waktu yang lebih lama (Huang, 2014). Namun, Hastuti (2017) juga menyatakan bahwa faktor-faktor kepribadian karyawan seperti keramahan, ekstraversi, kehati-hatian, stabilitas emosi serta keterbukaan adalah faktor-faktor kepribadian yang sangat penting yang bisa memprediksi penyimpangan perilaku di tempat kerja.

Bank Sulselbar merupakan bank pembangunan daerah di Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat yang didirikan pada tahun 1961. Bank Sulselbar berurusan dengan perbankan komersial dan sebagian besar layanannya diarahkan ke otoritas daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat. Keberhasilan setiap kegiatan Bank Sulselbar tidak lepas dari dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai untuk mengelola berbagai fungsi dan menyelesaikan berbagai masalah.

Sumber daya manusia Bank Sulselbar dikelola oleh Divisi *Human Capital* yang berfungsi untuk mengembangkan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia untuk menjadi ahli dan unggul di bidangnya. *Divisi Human Capital* selalu berupaya menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan untuk memenuhi fungsi perusahaan, baik dalam kuantitas maupun kualitas.

Setiap karyawan Bank Sulselbar diberikan target pencapaian kinerja secara kuantitatif dan kualitatif dengan mengacu masing-masing pada deskripsi pekerjaan yang sudah disepakati semua pihak baik atasan dan

bawahan. Setiap karyawan dinilai kinerjanya menggunakan *Key performance indicator* (KPI) secara tahunan dengan menggunakan metode *balance score card* (www.banksulselbar.co.id). *Key Performance Indicator* (KPI) seluruh karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulselbar tahun 2019 dan 2020 dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 1. 1 Rekapian KPI PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar

Keterangan	2019	2020
Sangat Memuaskan	0,61%	0,00%
Memuaskan	46,06%	42,08%
Baik	50,30%	53,85%
Cukup	3,03%	2,71%
Kurang	0,00%	1,36%

Sumber: Data diolah, 2020

Bisa dilihat pada tabel di atas bahwa dibandingkan pada tahun 2019 kinerja karyawan pada tahun 2020 mengalami penurunan di beberapa skor KPI (sangat memuaskan, memuaskan, dan cukup). Sedangkan skor KPI kurang, mengalami kenaikan persentase 1,36% dibandingkan tahun sebelumnya.

Pada penelitian ini juga digunakan data kehadiran pegawai pada karyawan PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar Periode Mei-Oktober 2021 dalam bentuk tabel 1.2 sebagai berikut ini.

Tabel 1. 2 Data kehadiran pegawai pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar Periode 1 Mei-31 Oktober 2021

No.	Keterangan	Total	Persentase Total
1.	Hadir	17880	46.618%
2.	Off Work	12491	32.568%
3.	Izin	11	0.029%
4.	Tidak absen masuk	599	1.562%
5.	Lembur	3597	9.378%

No.	Keterangan	Total	Persentase Total
6.	Cuti	1164	3.035%
7.	Dinas	2336	6.091%
8.	Alpha	23	0.060%
9.	Sakit	189	0.493%
10.	Training Online	64	0.167%

Sumber: Data diolah, 2021

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa kehadiran karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulselbar Makassar periode 1 Mei-31 Oktober 2021 belum sepenuhnya maksimal karena masih terdapat ketidakhadiran karyawan yang dilatarbelakangi beberapa alasan seperti alpa, sakit, cuti, izin, dan lain-lain.

Berdasarkan informasi awal yang diperoleh, karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulselbar Makassar cenderung menghadapi beban tugas dan tanggung jawab yang besar. PT. Bank Sulselbar turut berkompetisi dalam memberikan layanan inovatif untuk bisa bersaing dengan bank lain. Karyawan dituntut untuk bekerja lebih baik dan harus selalu siap dengan inovasi baru. Tuntutan beban kerja yang tidak sepadan dengan kemampuan baik fisik, keahlian dan waktu yang tersedia, oleh beberapa penelitian dikatakan dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan dan menimbulkan stres (Maharani, 2019). Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan memicu terjadinya *overstress* (Arfani & Luturlean, 2018).

Kondisi stres dapat membuat karyawan tertekan, cemas, tidak termotivasi dan frustrasi yang tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan. Apabila stres tidak mampu diatasi maka akan

menimbulkan dampak yang merugikan, namun apabila stres tersebut bisa ditangani dengan baik dapat menguntungkan karyawan dan perusahaan (Agustina & Sofian, 2019). Oleh karena itu, mengelola stres di tempat kerja sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga stabilitas dan meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berfokus pada pengaruh disiplin kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan dan peran moderasi *personality traits*, maka penulis tertarik untuk melakukan dengan judul ” **Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Personality Traits* sebagai Variabel Moderasi pada Kantor Pusat PT. Bank Sulselbar**”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan, rumusan masalah yang bisa diambil yaitu sebagai berikut.

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *personality traits* memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *personality traits* memoderasi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan dilakukan yaitu sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan memahami apakah *personality traits* memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan memahami apakah *personality traits* memoderasi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian tersebut, maka manfaat yang diharapkan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah ilmu pengetahuan, pengalaman dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang disiplin kerja, stress kerja, *personality traits* dan kinerja karyawan di kantor pusat PT. Bank Sulselbar.

2. Bagi Pembaca

Memberikan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen terutama manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT. Bank Sulselbar

dengan *personality traits* sebagai variabel moderasi.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai bahan referensi, bahan pertimbangan serta sebagai tambahan pengetahuan bagi para peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian dalam bidang ini.

4. Bagi PT. Bank Sulselbar Makassar

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan terkait dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sulselbar yang mengacu pada disiplin kerja, stres kerja dan *personality traits*.

1.5. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri atas beberapa bab yang dijelaskan secara rinci di bawah ini.

Bab I : Pendahuluan – Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

Bab II : Tinjauan Pustaka – Bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang dipilih yang akan menjadi dasar dalam penulisan skripsi ini. Selain itu, bab ini juga menjelaskan kerangka pikir dan hipotesis penelitian ini.

Bab III : Metode Penelitian – Bab ini menjelaskan tentang rancangan penelitian, lokasi serta waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional dan terakhir analisis data.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan – Bab ini berisi tentang hasil penelitian serta pembahasan secara rinci tentang penelitian dan kaitannya dengan teori pada tinjauan pustaka.

Bab V : Penutup – Bab ini berisi kesimpulan umum dari penulisan skripsi secara umum yang menggambarkan hasil dari proses penelitian penulis serta pemberian saran dan masukan bagi perusahaan terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2015), disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen dalam rangka memperkuat prinsip-prinsip perusahaan. Sedangkan Hasibuan (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi setiap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dalam rangka meningkatkan kedisiplinan karyawan, perusahaan harus menerapkan beberapa aturan disiplin yang wajib dipatuhi, antara lain sanksi terhadap karyawan yang tidak mematuhi kebijakan perusahaan. Beberapa aturan disiplin kerja dimaksudkan untuk menciptakan rasa tanggung jawab karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dan untuk meningkatkan efisiensi karyawannya.

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh (Kasmir, 2019). Disiplin merupakan salah satu fungsi operasional seorang manajer karena semakin disiplin karyawan maka semakin tinggi produktivitas yang dapat dicapai dan semakin berkualitas karyawan yang tercipta.

Menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018) disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu

organisasi atau instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai. Tujuan utama dari disiplin adalah untuk memaksimalkan efisiensi dengan menghindari pemborosan waktu dan energi. Disiplin berusaha mengatasi kesalahan dan kelalaian yang disebabkan oleh kurangnya perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan.

Dengan demikian, disiplin kerja merupakan sikap ketaatan seorang individu pada kebijakan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bersedia menerima sanksi hukuman atas perbuatannya apabila terjadi pelanggaran atas kebijakan yang telah disepakati. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, dan kurangnya disiplin akan menjadi penghambat pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Diasumsikan bahwa pemimpin memiliki dampak langsung pada hubungan kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan dipengaruhi oleh kepemimpinan, iklim atau suasana kepemimpinan. Oleh karena itu, untuk mencapai kedisiplinan yang baik, seorang pemimpin juga harus menunjukkan kepemimpinan yang baik.

Menurut Singodimedjo (2002), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut.

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besarnya kompensasi bisa mempengaruhi kedisiplinan. Karyawan akan mematuhi semua kebijakan yang ada jika mereka yakin bahwa mereka mendapatkan jaminan upah yang sepadan dengan investasi mereka di perusahaan. Jika mereka dibayar dengan benar, mereka akan bekerja keras dan selalu melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Namun jika mereka merasa kompensasi yang diterima jauh dari memadai, mereka akan berpikir untuk mencari penghasilan tambahan lain di luar perusahaan yang sewaktu-waktu akan absen dan sering meminta izin untuk pergi ketika jam kerja.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan kepemimpinan sangat penting karena setiap karyawan akan memperhatikan bagaimana seorang pemimpin dapat menerapkan disiplin dan mengendalikan dirinya dari tindakan dan sikap yang dapat menyalahi kebijakan yang ada. Misalnya, jika aturan waktu kerja adalah pukul 08:00 WITA, maka pemimpin tidak akan datang lebih dari waktu yang telah dijadwalkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pengembangan disiplin tidak mungkin terjadi jika tidak ada kebijakan tertulis khusus yang dapat dijadikan pedoman umum. Disiplin tidak dapat diterapkan jika kebijakan hanya didasarkan pada instruksi lisan yang bisa berubah tergantung pada kondisi dan

situasi.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Ketika seorang karyawan melakukan pelanggaran, pemimpin harus berani bertindak sesuai dengan keseriusan pelanggaran yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Dengan menindak pelanggar sesuai dengan sanksi yang berlaku, seluruh karyawan akan merasa terlindungi dan berkomitmen untuk tidak melakukan hal yang sama.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Semua kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan memerlukan pengawasan untuk membimbing karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan kesepakatan. Dengan itu, karyawan akan terbiasa dengan disiplin kerja.

f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan merupakan orang-orang dengan kepribadian yang berbeda. Karyawan tidak hanya puas dengan kompensasi yang besar, tetapi juga membutuhkan banyak perhatian dari atasan mereka. Mereka ingin keluhan dan kesulitannya didengarkan dan sama-sama mencari jalan keluarnya.

2.1.3 Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2008), disiplin kerja berkembang melalui berbagai jenis disiplin sebagai bentuk pencapaian tujuan perusahaan. Siagian juga menjelaskan bahwa ada disiplin kerja yang berbeda,

antara lain sebagai berikut.

- a. Pendisiplinan preventif merupakan perbuatan untuk mendorong karyawan agar mematuhi segala kebijakan yang berlaku sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- b. Pendisiplinan korektif merupakan tindakan pendisiplinan jika ada karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan atau belum memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Sedangkan Rivai (2004) menyatakan bahwa ada empat sudut pandang mengenai disiplin kerja yaitu sebagai berikut.

- a. Disiplin retributif, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin korektif, yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individual, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif utilitarian, yaitu berfokus kepada konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.2. Stres Kerja

2.2.1. Pengertian Stres Kerja

Griffin dan Moorhead (2013) mendefinisikan stres sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan padanya. Rivai (2013)

mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan saat melakukan pekerjaannya (Mangkunegara, 2015). Lingkungan kerja dapat menjadi sumber stres di tempat kerja. Stressor di tempat kerja adalah semua kondisi kerja yang dirasakan karyawan sebagai tekanan dan dapat menyebabkan stres di tempat kerja (Waluyo, 2009). Pandangan ini didukung oleh Luthans (2006) yang mendefinisikan stres kerja sebagai suatu keadaan akibat interaksi manusia dengan pekerjaannya dan membuat perubahan pada manusia yang menyebabkan penyimpangan dari fungsi normal. Dapat dikatakan bahwa stres kerja adalah umpan balik fisiologis dan psikologis karyawan dengan keinginan atau persyaratan perusahaan. Stres kerja dapat mengganggu produktivitas dan lingkungan kerja dan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan demikian, stres kerja merupakan reaksi negatif seseorang terhadap berbagai tekanan baik di dalam maupun di luar perusahaan yang dianggap sebagai peluang dan ancaman. Pada dasarnya, stres kerja terjadi ketika seseorang mencoba melakukan tugas atau bentuk tuntutan lain yang terkait dengan pekerjaan mereka tetapi menghadapi kesulitan dan kecemasan ketika mereka mencoba mengatasinya.

2.2.2. Sumber Potensi Stres

Stres merupakan gejala yang muncul akibat dari stressor yang ada. Stressor adalah penyebab dari munculnya stress yang dialami individu baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupannya. Robins & Timothy (2021) mengatakan stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut.

a. Faktor Lingkungan

Tidak hanya struktur perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga dapat mempengaruhi tingkat stres para karyawan di perusahaan. Misalnya, perubahan siklus perusahaan yang menyebabkan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk, karyawan akan khawatir dengan keberlangsungan pekerjaan mereka.

Perubahan teknologi merupakan salah satu faktor lingkungan yang dapat menyebabkan stres karena inovasi baru yang dapat dengan cepat menggantikan keterampilan dan pengalaman manusia. Komputer, sistem robotik, otomatisasi dan bentuk inovasi teknologi serupa lainnya menimbulkan ancaman dan tekanan bagi banyak orang yang bisa menyebabkan stres. Dan yang terakhir adalah munculnya kecemasan saat beraktivitas yang dapat menimbulkan rasa saling curiga.

b. Faktor Organisasi

Stressor dapat mencakup tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas tepat waktu, terlalu banyak

bekerja, pimpinan yang banyak menuntut dan rekan kerja yang tidak menyenangkan. Jika dikelompokkan faktor-faktor ini adalah sebagai berikut.

- Tuntutan tugas

Ini adalah faktor terkait pekerjaan, yang mana termasuk pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.

- Tuntutan peran

Ini mengacu pada tekanan yang diberikan pada seseorang berdasarkan peran spesifik yang dimainkannya. Konflik peran menimbulkan harapan yang mungkin sulit untuk diselesaikan. Pembebanan peran yang dialami oleh karyawan yang melakukan lebih banyak pekerjaan dari waktu yang tersedia dapat menyebabkan ambiguitas dalam cara karyawan melakukan pekerjaan mereka.

- Tuntutan antar pribadi

Tekanan dari karyawan lain karena kurangnya dukungan teman sebaya dan hubungan interpersonal yang buruk dapat membuat stres, terutama di antara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

c. Faktor Pribadi

Faktor-faktor tersebut meliputi kehidupan pribadi karyawan terutama masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter masing-masing karyawan. Berbagai kesulitan hidup, pernikahan, hubungan yang rusak dan beberapa

contoh masalah hubungan yang membuat karyawan menjadi stres dan mempengaruhi pekerjaannya. Sedangkan untuk masalah ekonomi disebabkan oleh gaya hidup yang dapat membuat karyawan menjadi stres dan mengganggu konsentrasi mereka dalam melakukan pekerjaannya.

Sopiah (2008) juga menyatakan penyebab stres pada individu tergolong dalam dua hal, antara lain:

- a. Stres akibat pekerjaan yang dibagi menjadi empat jenis yaitu:
 - Lingkungan fisik, misalnya terlalu bising, pencahayaan rendah atau risiko keamanan, desain kantor yang buruk, kurangnya privasi dan kualitas udara yang buruk.
 - Peran dan tugas, misalnya karyawan yang sulit dipahami apa tanggung jawabnya dan peran yang dimainkannya. Stressor ini terbagi menjadi empat penyebab utama yaitu konflik peran, ambiguitas peran, beban kerja dan karakteristik tugas.
 - Penyebab stres di antara orang-orang adalah karena perbedaan kepribadian, latar belakang dan persepsi.
 - Adanya pengurangan pegawai perusahaan dan beban yang lebih diterima bagi mereka yang masih tinggal dalam perusahaan dan kehilangan rekan kerja menyebabkan adanya potensi bentuk-bentuk konflik baru antar individu.

b. Stressor yang tidak berhubungan dengan pekerjaan meliputi:

- *Time based conflict* yang merupakan tantangan menyeimbangkan waktu yang dibutuhkan untuk pekerjaan, keluarga dan kegiatan lainnya.
- *Strain based conflict* terjadi ketika salah satu sumber stres melebihi kemampuan seseorang.
- *Role behavior conflict* merupakan adanya perbedaan peran antara ditempat kerja dengan lingkungannya dan stres karena perbedaan individu.

Sumber potensi stres yang beragam disebabkan oleh berbagai stressor dalam pekerjaan. Swanson et al dalam Olaniyi (2013) menyatakan bahwa stres yang muncul disebabkan oleh stressor yang berbeda seperti individu, sosial ekonomi dan keluarga. Namun pengelolaan stres yang baik akan memunculkan keuntungan dan efisiensi perusahaan, dengan kata lain jika stres berada pada kondisi tertentu bisa menambah keuntungan namun jika terlalu berlebihan akan membuat kerugian (Olaniyi, 2013).

2.2.3. Jenis-Jenis Stres Kerja

Stres sering dibahas dalam konteks negatif tetapi tidak selalu berarti buruk karena stres memiliki nilai positif menjadi peluang ketika memberikan hasil yang potensial. Para peneliti berpendapat bahwa stres yang menantang atau stres yang disertai tantangan di lingkungan kerja, bekerja secara berbeda dari stres hambatan atau stres yang mencegah pencapaian tujuan. Terkadang perusahaan

dengan sengaja menciptakan tantangan untuk memotivasi karyawan agar segera menyelesaikan tugas yang diberikan dengan memberikan waktu yang terbatas.

Quick dan Quick (1984) membagi stres menjadi dua kategori yaitu sebagai berikut.

- a. *Eustress*, merupakan hasil dari respon stres yang sehat, positif dan konstruktif. Ini mencakup kesejahteraan seseorang dan perusahaan yang berkaitan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan beradaptasi dan tingkat produktivitas yang tinggi.
- b. *Distress*, merupakan hasil dari respon stres yang tidak sehat, negatif dan destruktif. Ini termasuk konsekuensi seseorang dan perusahaan seperti penyakit kardiovaskular dan ketidakhadiran yang sering dikaitkan dengan penyakit, penurunan dan kematian.

2.3. Personality Traits

Kepribadian merupakan jumlah total dari cara-cara seorang individu beraksi atas dan berinteraksi dengan orang lain (Robbins, 2021). Gagasan bahwa ada ciri-ciri kepribadian individu yang mendasari secara mendalam yang membentuk bagaimana seseorang berinteraksi dengan dunia memiliki sejarah teoretis dan empiris yang panjang (John dan Srivastava, 1999). Para peneliti telah mengkonseptualisasikan kepribadian dalam berbagai sifat dan abstraksi multi-level (McAdams, 1995) dan setiap level mengembangkan pemahaman yang lebih baik dalam hal perilaku dan pengalaman manusia yang berbeda (John dan Srivastav, 1999).

Di antara semua karakteristik kepribadian, lima faktor dapat diterima secara luas dan paling umum digunakan oleh para peneliti dan praktisi untuk mengevaluasi kepribadian individu. MacDonald (1998) berpendapat bahwa lima besar karakteristik kepribadian adalah mekanisme adaptif universal bagi manusia untuk melakukan dua hal: mereproduksi dan melestarikan kehidupan. Lebih lanjut, Caligiuri (2000) menunjukkan bahwa seorang individu yang memiliki lima karakteristik kepribadian ini mungkin memiliki kemampuan untuk membangun hubungan profesional yang baik, mencapai tujuan, dipromosikan, meningkatkan kinerja dan sebagainya. Kelima faktor ini dapat membantu individu untuk menyesuaikan diri dalam budaya baru, masyarakat, dll. Berikut ini akan dijelaskan lebih lanjut setiap faktor dalam lima besar *personality traits*.

a. Ekstraversi (*Extraversion*)

Ekstraversi mengacu pada beberapa ciri kepribadian yang lebih spesifik seperti banyak bicara, energik, dan tegas. Dimensi ekstraversi adalah tingkat kenyamanan dalam suatu hubungan. Ekstrovert cenderung ekspresif, percaya diri dan mampu bersosialisasi. Introvert cenderung pemalu, penakut dan tenang.

b. Keramahan (*Agreeableness*)

Keramahan mengacu pada ciri kepribadian yang simpatik, baik hati dan penuh kasih sayang. Dimensi keramahan mengacu pada kecenderungan seseorang untuk memahami orang lain. Keramahan dapat membantu individu untuk membentuk dan memelihara aliansi sosial untuk mendukung kehidupan sosial dan profesionalnya.

c. Kehati-hatian (*Conscientiousness*)

Kehati-hatian mengacu pada ciri kepribadian seperti terorganisir, teliti dan terencana. Dimensi kesadaran adalah ukuran keandalan. Dia adalah orang yang sangat penuh perhatian, bertanggung jawab, terorganisir, dapat diandalkan dan gigih. Orang yang mendapat skor rendah pada dimensi ini mudah terganggu, bingung dan tidak dapat diandalkan.

d. Stabilitas emosi (*Neuroticism*)

Orang dengan tingkat stabilitas emosi positif yang tinggi cenderung tenang, percaya diri dan terlindungi. Dimensi stabilitas emosional mengukur kemampuan individu dalam menghadapi stres. Stabilitas emosional dapat membantu individu untuk menghadapi dan menoleransi perbedaan budaya dan bergaul dengan teman sebayanya. Oleh karena itu, jika seseorang dapat menerima dan menolerir perbedaan yang ada, mereka dapat mengembangkan hubungan yang lebih cepat yang dapat membantu mereka untuk menyesuaikan diri di tempat kerja dan berkinerja lebih baik.

e. Keterbukaan pada pengalaman

Keterbukaan pada pengalaman mengacu pada ciri kepribadian seperti memiliki minat yang luas, imajinatif dan berwawasan luas. Dimensi keterbukaan terhadap pengalaman mencakup minat dan ketertarikan dalam inovasi. Jika seseorang memiliki kecenderungan untuk mengalami budaya, nilai dan kepercayaan baru reaksi mereka terhadap perbedaan mungkin positif. Selain itu,

jika seseorang dengan minat yang luas dan kepribadian imajinatif dapat menyesuaikan diri lebih cepat maka dapat meningkatkan kinerjanya dengan produktivitas yang lebih tinggi.

Tabel 2. 1 Model Sifat-Sifat Lima Besar Memengaruhi Kriteria Perilaku Organisasi

Sifat-Sifat Lima Besar	Mengapa itu Relevan	Apa yang dipengaruhi
Stabilitas Emosi	<ul style="list-style-type: none"> • Lebih sedikit pikiran negatif dan emosi negatif. • Lebih tidak waspada yang berlebihan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan hidup dan kerja yang lebih tinggi. • Level stres yang lebih rendah.
Ekstraversi	<ul style="list-style-type: none"> • Keahlian interpersonal yang lebih baik. • Dominasi sosial yang lebih besar. • Lebih ekspresif secara emosional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja yang lebih baik. • Kepemimpinan yang lebih baik. • Kepuasan kerja dan hidup yang lebih baik.
Keterbukaan	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatnya pembelajaran. • Lebih kreatif. • Lebih fleksibel dan otonom. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan kinerja. • Peningkatan kepemimpinan. • Lebih adaptif terhadap perubahan.
Keramahan	<ul style="list-style-type: none"> • Lebih disukai. • Lebih patuh dan taat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja yang lebih baik. • Level perilaku menyimpang yang lebih rendah.
Kehati-hatian	<ul style="list-style-type: none"> • Lebih banyak usaha dan persistensi. • Lebih terdorong dan disiplin. • Lebih teratur dan terencana. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja yang lebih baik. • Kepemimpinan yang lebih baik. • Umur panjang.

Dengan demikian, *Personality traits* merupakan karakteristik umum yang melekat pada diri seseorang dan mempengaruhi bagaimana dia berinteraksi dengan lingkungannya.

2.4. Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015), istilah kinerja berasal dari kata “prestasi kerja” atau “kinerja aktual” (*actual achievement* dalam suatu pekerjaan atau prestasi yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil dari pekerjaan kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan yang melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab yang diberikan. Di sisi lain, Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang yang melakukan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman dan integritas.

Menurut Kasmir (2019), secara sederhana kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Rivai (2004), kinerja karyawan merupakan produktivitas yang dihasilkan oleh peran seorang karyawan dalam perusahaan dimana perilaku nyata yang tidak terlihat oleh semua orang. Untuk menyelesaikan pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu. Kesediaan dan kemampuan pribadi tidak cukup efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Dengan demikian, kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan atau sekelompok karyawan

selama periode waktu tertentu tergantung pada wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menjadi kunci pendorong untuk mencapai hasil kerja yang maksimal (Dale, 2008).

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel (2012), kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan upaya seseorang di tempat kerja dan kemampuan kerja yang diperoleh dari pekerjaannya. Kinerja berhubungan dengan variabel individu dan variabel situasi. Variabel individu seperti sikap, sifat kepribadian, karakteristik fisik, motivasi, usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman dan variabel pribadi lainnya. Adapun variabel situasi terdiri dari variabel fisik dan pekerjaan seperti lingkungan, karakteristik perusahaan, pembelajaran dan kontrol, jenis insentif, metode kerja seperti lingkungan sosial, ruang kerja dan lokasi.

Menurut Kasmir (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja meliputi kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Hotiana, N. and Febriansyah, F.	2018	Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI)	Motivasi (X1), Stres Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Stres kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2	Ichsan, R.N., Surianta, E. and Nasution, L.	2020	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) – I Bukitbarisan Medan	Disiplin Kerja (X), Kinerja Pegawai (Y)	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ajendam I/BB
3	Maydani Syarhdilla D	2019	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja (X1), Stress Kerja (X2),	Variabel disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh

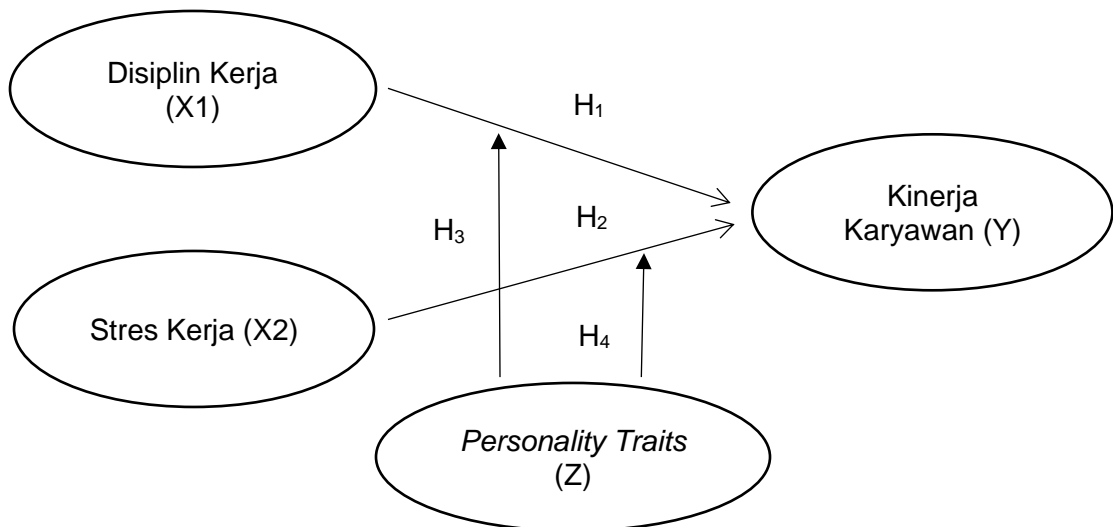
No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
			Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (Bpprd) Kota Medan	Kinerja Pegawai (Y)	signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan.
4	Pasaribu, V.L.D. and Yanuarso, B.P.	2021	Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Multritrans Abadi Srengseng Jakarta Barat Periode 2018	Stres kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Terdapat pengaruh stress kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan kerja karyawan PT Cahaya Multitrans Abadi Srengseng Jakarta Barat
5	Syafrina, N.	2017	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru	Disiplin kerja (X), Kinerja karyawan (Y)	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
6	Wartono, T.	2017	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby)	Stres kerja (X), Kinerja Karyawan (Y)	Terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan
7	Yang, C.-L. and Hwang, M.	2014	<i>Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction</i>	<i>Personality Traits</i> (X), <i>Job Performance</i> (Y)	Semua ciri kepribadian Lima Besar secara signifikan mempengaruhi kinerja, dengan keramahan menunjukkan efek terbesar, diikuti oleh ekstraversi.
8	Gridwichai, P., Kulwanich, A., Piromkam, B., & Kwanmuangvanich, P.	2020	<i>Role of personality traits on employees job performance in pharmaceutical industry in Thailand</i>	<i>Personality Traits</i> (X), <i>Employees Job Performance</i> (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Personality Traits berpengaruh signifikan terhadap kinerja

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
					karyawan dengan tiga sifat yang dominan yaitu kesadaran, keterbukaan dan keramahan.

2.6. Kerangka Berpikir

Kerangka pikir adalah pedoman dasar untuk mempelajari pokok bahasan yang akan dipelajari dan dicapai dalam penelitian. Variabel bebas (X) dari penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Stres Kerja. Sedangkan variabel terikat (Y) dari penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Adapun variabel moderasi dari penelitian ini adalah *personality trait*. Maka akan disusun kerangka pemikiran yang tergambar sebagai berikut.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.7. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan teoritis untuk memecahkan masalah.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan..

H₂: Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃: *Personality Traits* memoderasi hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

H₄: *Personality Traits* memoderasi hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.