

TESIS

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN *TEAMWORK* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI VARIABEL KOMITMEN
ORGANISASI PADA FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN**



OLEH

**ANDI SALMA BASALLANG
NIM. A012221102**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

MAKASSAR

2023

TESIS

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN *TEAMWORK* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI VARIABEL KOMITMEN
ORGANISASI PADA FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

***THE INFLUENCE OF PERSONALITY AND TEAMWORK ON
EMPLOYEES' PERFORMANCE THROUGH
ORGANIZATIONAL COMMITMENT VARIABLE IN FACULTY
OF MEDICINE, HASANUDDIN UNIVERSITY***

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister

Disusun dan Diajukan Oleh

ANDI SALMA BASALLANG

NIM. A012221102



Kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

MAKASSAR

2023

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andi Salma Basallang

NIM : A012221102

Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tesis yang saya susun berjudul "**PENGARUH KEPRIBADIAN DAN TEAMWORK TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI PADA FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS HASANUDDIN**" adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 22 Agustus 2023

Yang Menyatakan,



Andi Salma Basallang

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN TEAMWORK TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI PADA FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

Disusun dan diajukan oleh:

**ANDI SALMA BASALLANG
NIM. A012221102**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal **24 Agustus 2023** dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Maat Pono, S.E., M.Si.
NIP. 196807221986011001

Pembimbing Pendamping



Dr. Wahda, S.E., M.Pd., M.Si.
NIP.197602082003122001

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Muhammad Sobarsyah, S.E., M.Si.
NIP. 196806291994031002

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM.
NIP. 196402051988101001

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Dengan memanjatkan puji dan rasa syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas Rahmat Karunia-Nya sehingga tesis dengan judul : “PENGARUH KEPERIBADIAN DAN *TEAMWORK* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI PADA FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS HASANUDDIN” dapat diselesaikan.

Tesis ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Program Magister Manajemen (MM) pada program Pascasarjana Universitas Hasanuddin (UNHAS) Makassar.

Penyusunan tesis ini, penulis banyak menghadapi kendala ataupun hambatan-hambatan, namun berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka tesis ini dapat selesai pada waktunya. Terhadap semua itu dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Dr. H. M. Sobarsyah, SE., M.Si selaku Ketua Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Bapak Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan dorongan dalam mengikuti pendidikan pada Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Prof. Dr. Maat Pono, SE, M.Si dan Dr. Wahda, SE, M.Pd, M.si selaku ketua dan anggota komisi penasihat yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
3. Bapak dan Ibu Penguji atas segala arahan dan masukan untuk perbaikan tesis ini.
4. Bapak-bapak dan ibu-ibu staf Administrasi Magister Manajemen yang telah banyak memberikan bantian Moril ataupun materil serta dukungannya, sehingga studi penulis dapat diselesaikan.

Secara khusus ucapan terima kasih kepada kedua orang tuaku ibunda Alm. Paliara dan ayahanda Basallang, Suamiku Muh. Taslim dan buah hatiku tercinta Hanum Humairah Taslim serta seluruh keluarga besar, teman seangkatan kak lisa, K'fire, enal, K'icha, desy, k uccang, samsul yang senantiasa mendukung dalam doa demi keberhasilan penulis.

Semoga tesis ini bermanfaat bagi pembangunan bangsa, negara dan agama Aamiin.

Makassar, 21 Agustus 2023

Penulis

Andi Salma Basallang

ABSTRAK

ANDI SALMA BASALLANG. *Pengaruh Kepribadian dan Teamwork terhadap Kinerja Pegawai Variabel Komitmen Organisasi pada Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin* (dibimbing oleh Maat Pono dan Warda).

Penelitian ini bertujuan (1) menganalisis pengaruh langsung kepribadian terhadap komitmen organisasi, (2) menganalisis pengaruh langsung kepribadian terhadap kinerja pegawai, (3) menganalisis pengaruh langsung *teamwork* terhadap komitmen organisasi pegawai, (4) menganalisis pengaruh langsung *teamwork* terhadap kinerja, dan (5) menganalisis pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Responden sebanyak 72 orang pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan pada analisis data berupa hasil kuesioner yang diolah dengan metode statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepribadian terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa karakteristik individual yang unik memiliki dampak yang signifikan terhadap performa karyawan dalam lingkungan kerja, dan (2) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi mencakup keterikatan, identifikasi, dan keterlibatan karya terhadap kinerja pegawai melalui jalur komitmen organisasi.

Kata kunci: kepribadian, *teamwork*, dan kinerja.



ABSTRACT

ANDI SALMA BASALLANG. *The Influence of Personality and Teamwork on Employees' Performance through Organizational Commitment Variable in Faculty of Medicine, Hasanuddin University* (supervised by Maat Pono and Warda)

This study aims to elaborate: (1) the direct influence of the personality on the organizational commitment, (2) the direct effect of the personality on the employees' performance, (3) the direct influence of the teamwork on the organizational commitment, (4) the direct effect of the teamwork on the employees' performance, (5) the direct influence of the organizational commitment on the employees' performance in the Faculty of Medicine, Hasanuddin University. The research respondents were as many as 72 employees of the Faculty of Medicine. The research used the quantitative method that emphasized data analysis in the form of questionnaire result processed by the statistical method. The results indicate that: (1) the employees' personality shows that the unique individual characteristics can have the significant impact on the employees' performance in the work environment, (2) the organizational commitment has the significant influence on the employees' performance. The organizational commitment includes the employees' engagement, identification, and engagement with the organization they work for, (3) the teamwork has the significant effect on the employees' performance through the path of the organizational commitment.

Key words: personality, teamwork, performance



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Permasalahan	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Kepribadian	10
2.2. <i>Teamwork</i>	15
2.3. Komitmen organisasi	20
2.4. Kinerja Pegawai.....	23
2.5. Penelitian terdahulu	26
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL	36
3.1. Kerangka Konseptual	36
3.1.1. Keterkaitan antara kepribadian terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai	38
3.1.2. Keterkaitan antara teamwork terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai	39
3.1.3. Keterkaitan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.....	40
3.2. Hipotesis Penelitian	40
BAB 4 METODE PENELITIAN.....	42
4.1. Rancangan Penelitian.....	42
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
4.3. Jenis dan Sumber Data	42
4.4. Populasi dan Sampel.....	43

	4.5. Definisi Operasional.....	43
	4.6. Uji Instrumen Penelitian	48
	4.7. Teknik Analisis Data	49
BAB 5	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
	5.1. Profil Universitas Hasanuddin	50
	5.2. Profil Responden	58
	5.3. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	59
	5.4. Deskripsi Jawaban Variabel Penelitian	60
	5.5. Uji Hipotesis Penelitian	66
	5.6. Pembahasan	71
BAB 6	PENUTUP.....	85
	DAFTAR PUSTAKA.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Peringkat Fakultas Kedokteran di Indonesia Tahun 2022	2
Tabel 1.2 Kinerja Pegawai di Fakultas Kedokteran Unhas.....	3
Tabel 5.1 Rekapitulasi Karakteristik Responden	58
Tabel 5.2 Uji Instrumen Penelitian	59
Tabel 5.3 Interval jawaban responden	61
Tabel 5.4 Deskripsi variabel kepribadian	61
Tabel 5.5 Deskripsi variabel <i>teamwork</i>	63
Tabel 5.6 Deskripsi variabel komitmen organisasi	64
Tabel 5.7 Deskripsi variabel kinerja pegawai	65
Tabel 5.8 Uji Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>)	67
Tabel 5.9 Uji Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>)	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	38
Gambar 4.1 Model Penelitian Kinerja Pegawai	49

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai di Universitas memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dan menjaga reputasi institusi pendidikan. Universitas sebagai lembaga pendidikan tinggi memiliki peran yang sangat penting dalam menghasilkan dan menyebarkan pengetahuan serta memajukan ilmu pengetahuan. Untuk mencapai misi dan visi mereka, universitas membutuhkan kinerja yang optimal dari para pegawai mereka. Kinerja pegawai di universitas melibatkan berbagai aspek, termasuk pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan administrasi. Fenomena kinerja pegawai di universitas merupakan topik yang menarik dalam bidang manajemen sumber daya manusia, karena memiliki implikasi langsung terhadap kualitas pendidikan.

Kinerja pegawai di perguruan tinggi telah menjadi fokus penelitian dan perhatian di bidang *Human Resource Management*. Berbagai penelitian terbaru telah memberikan wawasan yang berharga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di konteks perguruan tinggi. Seperti studi (Sedarmayanti & Haryanto, 2017) yang menekankan tentang pentingnya penelitian tentang kinerja tenaga kependidikan pada Fakultas Kedokteran. Mengidentifikasi faktor-faktor yang menentukan kinerja tenaga kependidikan di perguruan tinggi bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Sudirman et al., 2020). Riset dalam

penelitian tentang kinerja pegawai di universitas terus berkembang, dengan penelitian-penelitian terbaru yang menggali lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Kundu et al., 2019; Salas et al., 2008).

Demikian pula pada tingkat fakultas dalam suatu perguruan tinggi, khususnya Fakultas Kedokteran yang merupakan salah satu Fakultas terfavorit di Indonesia sejak lama yang ditandai dengan tingginya minat bagi mahasiswa baru dibandingkan dengan Fakultas lainnya sehingga setiap tahun, kuota untuk program studi Kedokteran selalu penuh terisi. Disisi lain, Fakultas favorit ini menghadapi berbagai tantangan khususnya pada pelayanan yang tertata baik untuk mendorong dan meningkatkan kinerja Fakultas Kedokteran. Tantangan berikutnya adalah adanya peringkat atau ranking Fakultas Kedokteran sebagaimana data yang dirilis oleh *The Asia University Rankings* pada tahun 2022 sebagai berikut.

Tabel 1.1 Peringkat Fakultas Kedokteran di Indonesia Tahun 2022

No	Perguruan Tinggi (Peringkat di Indonesia)	Peringkat Dunia
1.	Universitas Indonesia	201-250
2.	Universitas Pendidikan Indonesia	351-400
3.	Universitas Airlangga	401-500
4.	Universitas Gadjah Mada	401-500
5.	Universitas Hasanuddin	401-500
6.	Universitas Sebelas Maret	401-500
7.	Universitas Brawijaya	501+

Sumber: *The Asia University Rankings* (2022)

Unhas merupakan salah satu PTN yang memiliki program studi Pendidikan Dokter dengan akreditasi Unggul dan akreditasi A BAN-PT, namun tantangan yang dihadapi Unhas yaitu mempertahankan prestasi tersebut, salah satu tantangan yang dihadapi yaitu menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai dalam ruang lingkup Fakultas Kedokteran untuk meningkatkan mutu akademik. Fenomena yang mengemuka yang dihadapi Fakultas Kedokteran antara lain persaingan yang semakin kompetitif, yang ditandai dengan semakin banyaknya Fakultas Kedokteran baru di perguruan tinggi swasta. Permasalahan berikutnya adalah ketersediaan sumber daya yang memadai baik sumber daya manusia maupun peralatan medis yang mumpuni. Merujuk dari fenomena ini maka beberapa peneliti telah mengidentifikasi variabel kepribadian (Indarti et al., 2017; Yang et al., 2020) dan *teamwork* (Brunetto et al., 2013a; Martono et al., 2020; Meslec et al., 2020; Tang, 2021a) terhadap kinerja pegawai. Berikut disajikan data kinerja pegawai di Fakultas Kedokteran, Unhas.

Tabel 1.2 Kinerja pegawai di Fakultas Kedokteran, Unhas

Kriteria Kinerja	Indikator Kinerja	Skor Kinerja	
		2021	2022
Administrasi	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas	4,5/5	4/5
	Efisiensi pengelolaan dokumen	4/5	3,5/5
	Kerjasama dengan tim	3,5/5	4/5
	Keterampilan dalam menggunakan perangkat lunak dan sistem administrasi	4/5	3,5/5
	Kemampuan untuk bekerja dan berkoordinasi lintas program studi dan lintas fakultas	3,5/5	4/5

Sumber: Kepegawaian (2023)

Matriks kinerja tabel 1.2 digunakan untuk memantau dan mengevaluasi kinerja pegawai di Fakultas Kedokteran secara periodik. Setiap pegawai akan dinilai berdasarkan kriteria yang relevan dengan posisinya, dan skor kinerja akan membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan untuk setiap pegawai. Dengan menggunakan matriks kinerja ini, manajemen Fakultas Kedokteran dapat mengambil tindakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepribadian, sejalan dengan teori *Big Five* yang mencakup lima dimensi kepribadian utama: kestabilan emosional, kepercayaan diri, ekstroversi, keterbukaan, dan keramahan yang terbukti telah berimplikasi secara langsung terhadap kinerja individu (Awais Bhatti et al., 2014). Demikian pula dengan variabel *teamwork* yang didukung oleh *Tuckman's theory*, bahwa *teamwork* harus memastikan kemajuan team melalui tahapan model pengembangan kelompok *Tuckman* untuk mendapatkan kinerja yang meningkat secara signifikan (Guttenberg, 2020).

Dalam bidang *Human Resource Management*, studi mengenai hubungan antara kepribadian dan *teamwork* terhadap kinerja pegawai di universitas telah menjadi topik yang menarik perhatian. Penelitian terbaru telah mengungkapkan sejumlah temuan menarik yang berkaitan dengan state-of-the-art pada masalah ini (Meslec et al., 2020; Otache, 2019). Studi mengenai kepribadian pegawai di menunjukkan adanya hubungan yang

signifikan antara kepribadian individu dengan kinerja pegawai. Faktor-faktor kepribadian seperti kestabilan emosi, kepercayaan diri, keterbukaan, dan kepemimpinan diri memiliki dampak terhadap kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, beradaptasi dengan perubahan, dan berinteraksi dengan rekan kerja (Matzler & Renzl, 2007).

Terdapat keterkaitan antara kepribadian individu dengan keberhasilan dalam bekerja secara tim. Kepribadian yang adaptif, inklusif, dan mampu bekerja sama dengan orang lain memiliki kecenderungan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kolaborasi, dan memfasilitasi pencapaian tujuan tim. Sebaliknya, kepribadian yang individualistik, otoriter, atau sulit beradaptasi dapat menghambat efektivitas kerja tim. Selain variabel kepribadian, *teamwork* atau kerja tim turut pula mempengaruhi kinerja pegawai sesuai dengan *Tuckman's theory*. Kemampuan untuk bekerja secara kolaboratif, saling mendukung, berbagi informasi, dan membangun hubungan yang baik dengan anggota tim memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian juga menyoroti pentingnya pembentukan tim yang efektif, pengelolaan konflik yang baik, dan komunikasi yang terbuka dalam meningkatkan kinerja tim (Brunetto et al., 2013b; Dhurup et al., 2016).

Manajemen sumber daya manusia di universitas memegang peran krusial dalam memastikan kepribadian yang tepat dan membangun *teamwork* yang efektif. Pemilihan, penempatan, dan pengembangan pegawai berdasarkan kepribadian yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan

dan komitmen organisasional menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu dan tim. Komitmen organisasional dalam konteks perguruan tinggi dapat diartikan sebagai tingkat keterikatan dan kesetiaan seorang pegawai terhadap institusi pendidikan tempat mereka bekerja. Hal ini mencakup identifikasi diri dengan perguruan tinggi, loyalitas terhadap tujuan dan nilai-nilai perguruan tinggi, serta keinginan untuk memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian misi institusi.

Terdapat beberapa dimensi komitmen organisasional yang relevan dalam konteks perguruan tinggi. Salah satunya adalah komitmen afektif, yang mencerminkan tingkat keterikatan emosional dan identifikasi diri dengan perguruan tinggi. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan merasa bangga dan memiliki motivasi tinggi untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan perguruan tinggi. Selain itu, komitmen normatif juga relevan, yang melibatkan kewajiban moral dan norma-norma dalam bekerja untuk perguruan tinggi. Pegawai dengan komitmen normatif yang tinggi akan merasa memiliki tanggung jawab moral untuk memberikan yang terbaik bagi perguruan tinggi (Kalmanovich-Cohen et al., 2018; J. Meyer & Allen, 1997).

State-of-the-art pada fenomena kepribadian dan *teamwork* terhadap kinerja pegawai yang terus berkembang seiring dengan penemuan-penemuan baru dalam bidang kinerja individu, sehingga penelitian ini memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat diimplementasikan oleh

Fakultas Kedokteran untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini mengidentifikasi pengaruh kepribadian dan *teamwork* terhadap kinerja pegawai melalui variabel komitmen organisasi pada Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.

1.2. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang penelitian dan dukungan penelitian sebelumnya, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepribadian berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi pada Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin?
2. Apakah kepribadian berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin?
3. Apakah *teamwork* berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi pada Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin?
4. Apakah *teamwork* berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin?
6. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin?

7. Apakah *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka diuraikan tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis pengaruh langsung kepribadian terhadap komitmen organisasi pada Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin.
2. Untuk menganalisis pengaruh langsung kepribadian terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin.
3. Untuk menganalisis pengaruh langsung *teamwork* terhadap komitmen organisasi pada Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin.
4. Untuk menganalisis pengaruh langsung *teamwork* terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin.
5. Untuk menganalisis pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin.

6. Untuk menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin.
7. Untuk menganalisis pengaruh *teamwork* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat teoritis

Mempelajari hubungan antara variabel kepribadian dan *teamwork* dengan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di tingkat organisasional. Hal ini dapat membantu mengembangkan teori dan kerangka konseptual yang lebih kaya dan komprehensif dalam memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut.

1.4.2. Manfaat praktis

Memahami hubungan antara kepribadian, *teamwork*, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai dapat membantu organisasi mengembangkan program pengembangan karyawan yang efektif. Dengan mengetahui karakteristik kepribadian dan pentingnya kerja tim serta komitmen organisasi, organisasi dapat merancang pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepribadian

Kepribadian adalah salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan karakteristik unik individu yang memengaruhi perilaku dan kinerja mereka di tempat kerja. Dalam sudut pandang manajemen sumber daya manusia, pemahaman yang baik tentang kepribadian sangat penting karena dapat membantu organisasi dalam pengambilan keputusan terkait perekrutan, seleksi, penempatan, dan pengembangan karyawan (Judge et al., 2002).

Kepribadian adalah kombinasi dari sifat-sifat, sikap, dan pola perilaku individu yang menentukan cara individu berinteraksi dengan lingkungan mereka. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kepribadian dapat memengaruhi motivasi, komunikasi, adaptabilitas, dan kinerja karyawan di tempat kerja. Ada beberapa teori yang dapat digunakan untuk memahami kepribadian individu. Salah satu teori yang terkenal adalah Teori Big Five, yang mencakup lima dimensi kepribadian utama: kestabilan emosional, kepercayaan diri, ekstroversi, keterbukaan, dan keramahan. Teori lainnya termasuk Teori Tipe Kepribadian Myers-Briggs dan Teori Kepribadian Sosial Kognitif (Barrick & Mount, 1991).

Pengukuran Kepribadian digunakan berbagai alat dan metode seperti tes kepribadian dan inventarisasi kepribadian. Alat-alat ini membantu mengidentifikasi profil kepribadian individu dan membantu

dalam pemahaman yang lebih baik tentang karakteristik dan preferensi mereka. Dalam proses seleksi karyawan, kepribadian sering menjadi faktor penting. Organisasi mencari individu dengan kepribadian yang sesuai dengan nilai-nilai, budaya, dan tuntutan pekerjaan. Pemilihan karyawan yang cocok secara kepribadian dapat meningkatkan kesesuaian individu dengan pekerjaan dan meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja.

Pemahaman terhadap kepribadian karyawan juga penting dalam pengembangan karyawan. Organisasi dapat merancang program pengembangan yang sesuai dengan karakteristik kepribadian individu, memaksimalkan potensi mereka, dan membantu dalam pengembangan karir yang sukses. Kepribadian dapat berperan dalam memahami motivasi individu di tempat kerja. Individu dengan kepribadian yang berbeda mungkin memiliki preferensi dan kebutuhan motivasional yang berbeda pula. Memahami kepribadian individu dapat membantu manajer dalam menyusun strategi motivasi yang efektif dan mengarahkan karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi (Ones et al., 2007).

Kepribadian juga berdampak pada gaya komunikasi individu. Individu dengan kepribadian yang lebih ekstrovert cenderung lebih ekspresif dan berkomunikasi dengan mudah, sementara individu yang lebih introvert mungkin lebih pemalu dan cenderung berkomunikasi dalam lingkup yang lebih kecil. Memahami kepribadian individu dapat membantu dalam membangun komunikasi yang efektif di antara anggota tim dan meminimalkan konflik komunikasi.

Memahami kepribadian individu dapat memberikan manfaat praktis bagi manajemen sumber daya manusia. Dengan mempertimbangkan kepribadian dalam pengambilan keputusan terkait perekrutan, seleksi, penempatan, dan pengembangan karyawan, organisasi dapat meningkatkan kesesuaian individu dengan pekerjaan, meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja, mengurangi tingkat turnover karyawan, dan mencapai keberlanjutan jangka panjang (Judge et al., 2002).

Beberapa teori kepribadian dengan berbagai pendekatan yang telah dikembangkan untuk memahami dan mengklasifikasikan perbedaan-perbedaan individu dalam perilaku, pola pikir, dan emosi. Berikut beberapa teori kepribadian yang signifikan dalam bidang psikologi: (Pertama): Teori Psikoanalisis (Sigmund Freud): Teori ini mengemukakan bahwa kepribadian terbentuk oleh konflik antara ketidaksadaran dan kesadaran, serta pengaruh tahap perkembangan psikoseksual. Teori ini menyoroti peran dari tiga struktur kepribadian, yaitu id (naluri), ego (realitas), dan superego (moralitas); (Kedua): Teori Kepribadian Trait (Gordon Allport): Pendekatan ini mengidentifikasi kepribadian sebagai kombinasi dari berbagai trait atau ciri-ciri yang relatif stabil. Teori ini berfokus pada identifikasi dan pengukuran trait kepribadian yang bersifat persisten dan konsisten pada individu; dan (Ketiga): Teori Kepribadian Sosial-Kognitif (Albert Bandura): Teori ini menekankan peran lingkungan sosial dalam membentuk kepribadian dan perilaku individu. Teori ini menyoroti faktor-

faktor seperti persepsi, belajar sosial, dan regulasi diri dalam membentuk dan mengubah kepribadian.

Teori Psikoanalisis yang dikembangkan oleh Sigmund Freud merupakan salah satu teori kepribadian yang paling terkenal dan berpengaruh dalam bidang psikologi. Teori ini menekankan pentingnya ketidaksadaran dalam membentuk perilaku dan kepribadian seseorang. Freud mengembangkan konsep-konsep yang penting dalam teorinya, seperti struktur kepribadian, tahap perkembangan psikoseksual, serta mekanisme pertahanan. Dalam teori psikoanalisis, Freud membagi kepribadian menjadi tiga struktur utama, yaitu id, ego, dan superego. Id mewakili naluri dasar dan keinginan tak sadar yang mencari kepuasan segera. Ego berfungsi sebagai mediator antara id, realitas eksternal, dan nilai-nilai sosial yang internal. Superego mencerminkan nilai-nilai moral dan norma-norma sosial yang ditanamkan dalam individu.

Freud mengemukakan konsep tahap perkembangan psikoseksual, yang melibatkan hubungan antara perkembangan seksual dan kepribadian. Tahap-tahap tersebut meliputi tahap oral, tahap anal, tahap falik, tahap laten, dan tahap genital. Freud berpendapat bahwa pengalaman dalam tahap-tahap ini dapat membentuk karakteristik dan kecenderungan perilaku individu di masa dewasa. Selain itu, teori psikoanalisis juga memperkenalkan mekanisme pertahanan yang digunakan oleh ego untuk mengatasi konflik psikologis dan kecemasan. Mekanisme pertahanan termasuk reaksi-reaksi psikologis seperti penyangkalan, represi,

pemindahan, proyeksi, dan sublimasi. Freud berpendapat bahwa mekanisme pertahanan ini dapat melindungi individu dari ancaman psikologis dan mempengaruhi cara individu berinteraksi dengan dunia luar. Dalam teori psikoanalisis, Freud juga memperhatikan pentingnya impian dan ketidaksadaran dalam memahami motivasi dan konflik psikologis individu. Ia mengemukakan bahwa impian adalah jendela ke dalam ketidaksadaran dan mengandung simbol-simbol yang mengungkapkan keinginan dan konflik tersembunyi.

Teori Kepribadian Trait yang dikembangkan oleh Gordon Allport adalah salah satu pendekatan terkemuka dalam memahami kepribadian manusia. Teori ini berfokus pada pengamatan dan deskripsi karakteristik kepribadian yang konsisten dan persisten yang disebut sebagai "trait". Allport berpendapat bahwa trait merupakan struktur dasar kepribadian yang mendasari perilaku individu. Allport membedakan antara trait umum dan trait khusus. Trait umum adalah karakteristik kepribadian yang cenderung terlihat di berbagai situasi, seperti kecerdasan, kepercayaan diri, atau kejujuran. Sementara itu, trait khusus adalah karakteristik yang lebih spesifik dan terlihat hanya dalam situasi tertentu, seperti kecemasan saat berbicara di depan umum atau sikap ramah terhadap orang asing.

Allport mengemukakan konsep trait sentral dan secondary. Trait sentral adalah karakteristik kepribadian yang sangat penting dan dominan dalam seseorang, yang mempengaruhi perilaku secara luas. Trait secondary adalah karakteristik kepribadian yang kurang dominan dan

bersifat lebih situasional. Allport menekankan pada keunikan individu dalam teori kepribadiannya. Ia berpendapat bahwa setiap individu memiliki kombinasi trait yang unik, sehingga tidak ada dua individu yang memiliki kepribadian yang sama. Hal ini disebabkan oleh perbedaan warisan genetik, pengalaman hidup, dan lingkungan sosial. Allport mengenalkan konsep "functional autonomy", yang menyatakan bahwa motivasi dan perilaku individu dapat berfungsi secara independen dari dorongan asalnya. Artinya, individu dapat melakukan tindakan tertentu karena alasan yang berbeda dari saat mereka pertama kali memulai tindakan tersebut.

2.2. Teamwork

Teamwork merupakan konsep yang penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menekankan kolaborasi dan kerjasama antara anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, pemahaman yang baik tentang konsep dan teori teamwork sangat penting karena dapat membantu organisasi dalam membangun tim yang efektif, meningkatkan produktivitas, dan mencapai hasil yang lebih baik (Hackman, 2002).

Teamwork merujuk pada kerja sama antara anggota tim dalam mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sumber daya, serta saling mendukung dan membangun sinergi di antara anggota tim. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, teamwork melibatkan pembentukan tim yang seimbang, pengelolaan konflik, komunikasi yang efektif, dan kerjasama yang saling

menguntungkan. Ada beberapa teori yang dapat menjelaskan konsep dan mekanisme di balik teamwork. Salah satu teori yang terkenal adalah Teori Sosial, yang mengemukakan bahwa individu dalam tim saling mempengaruhi dan berinteraksi satu sama lain melalui proses sosial yang kompleks. Teori lainnya adalah *Tuckman's Theory*, yang menyatakan bahwa tim akan melalui 5 tahap pengembangan: pembentukan, penyerangan, norma, pertunjukan, dan penundaan. Tahapan ini seharusnya dimulai saat grup pertama kali bertemu dan berlangsung hingga proyek berakhir.

Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap efektivitas teamwork. Faktor-faktor tersebut meliputi kepercayaan tim, komunikasi yang terbuka dan jelas, peran dan tanggung jawab yang jelas, pemahaman yang sama tentang tujuan tim, kesetaraan dan inklusivitas, serta kemampuan anggota tim untuk beradaptasi dan berkolaborasi. Memahami konsep dan teori teamwork dapat memberikan manfaat praktis dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan mempromosikan teamwork, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, meminimalkan konflik antar tim, mempercepat inovasi dan pemecahan masalah, serta meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan.

Pengembangan teamwork melibatkan upaya untuk memperkuat kerja sama dan kolaborasi di antara anggota tim. Organisasi dapat mengadakan pelatihan tim, memfasilitasi komunikasi yang efektif, membangun kepercayaan tim, dan mendorong kerjasama lintas

departemen atau unit kerja. Pengembangan teamwork juga dapat mencakup peningkatan keterampilan interpersonal dan pemecahan masalah tim. Manajer memiliki peran kunci dalam mendorong teamwork. Mereka perlu menjadi fasilitator yang baik, mengarahkan dan menginspirasi anggota tim, memfasilitasi komunikasi yang terbuka, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Manajer juga harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan kerjasama (Mathieu et al., 2008). Beberapa tantangan yang dihadapi dalam membangun dan mempertahankan *teamwork* yang efektif. Tantangan tersebut meliputi perbedaan dalam gaya kerja, konflik antar pribadi, kekurangan komunikasi, dominasi individu dalam tim, serta kesulitan dalam membangun kepercayaan dan kerjasama yang kuat.

Salah satu teori yang relevan dalam memahami *teamwork* adalah Teori Keunggulan Tim (*Team Excellence Theory*) yang dikembangkan oleh J. Richard Hackman. Menurut Teori Keunggulan Tim, ada enam kondisi yang harus terpenuhi untuk mencapai keunggulan tim. Pertama: Tujuan yang jelas dan menantang. Tim harus memiliki tujuan yang spesifik, terukur, dan menantang. Tujuan yang jelas membantu anggota tim memahami arah yang harus dicapai dan meningkatkan fokus kerja mereka. Tujuan yang menantang mendorong tim untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik; Kedua: Komposisi tim yang seimbang dan diversitas. Komposisi tim yang seimbang mengacu pada distribusi yang tepat dari keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman di antara anggota tim. Dalam

tim yang seimbang, setiap anggota memiliki peran dan kontribusi yang jelas. Selain itu, keberagaman dalam tim juga penting, karena dapat membawa perspektif yang beragam dan ide-ide kreatif; Ketiga: Peran yang terdefinisi dengan jelas: Setiap anggota tim harus memiliki peran yang terdefinisi dengan jelas dan tanggung jawab yang spesifik. Hal ini membantu menghindari tumpang tindih peran dan memastikan bahwa setiap anggota tahu apa yang diharapkan; Keempat: Dukungan organisasi yang kuat. Organisasi harus memberikan dukungan yang kuat terhadap keberhasilan tim. Ini meliputi pengakuan dan penghargaan atas pencapaian tim, sumber daya yang memadai, lingkungan kerja yang mendukung, dan dukungan dari manajemen atas inisiatif tim; Kelima: Proses kerja yang efektif. Proses kerja tim harus efektif dan terstruktur. Ini melibatkan pengaturan yang jelas tentang bagaimana tim berkomunikasi, mengambil keputusan, memecahkan masalah, dan melaksanakan tugas. Proses yang baik membantu memastikan kolaborasi yang efisien dan mengurangi konflik yang tidak perlu; Keenam: *Reward* dan pengakuan yang adil. Penghargaan dan pengakuan yang adil terhadap kinerja tim dan kontribusi anggota tim sangat penting. Ini termasuk pengakuan atas upaya keras, pencapaian tujuan, dan kontribusi individual dalam mencapai hasil tim. *Reward* yang adil juga mendorong motivasi dan komitmen anggota tim.

Teori Keunggulan Tim memberikan panduan yang berguna bagi manajer dan pemimpin untuk mengembangkan dan mengelola tim yang efektif. Melalui pemenuhan kondisi-kondisi ini, tim dapat mencapai

keunggulan dalam kinerja mereka. Namun, setiap tim adalah unik, dan pengelolaan tim yang efektif memerlukan adaptasi dan pemahaman konteks spesifik organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, teamwork memiliki implikasi yang signifikan. Dalam organisasi, teamwork dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas karena kolaborasi antara anggota tim memungkinkan pemecahan masalah yang lebih baik, pengambilan keputusan yang lebih baik, dan pemaduan keahlian yang beragam. Tim yang solid juga dapat meningkatkan kepuasan kerja anggota tim, motivasi, dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Pentingnya *teamwork* dalam manajemen sumber daya manusia juga tercermin dalam praktik perekrutan dan seleksi. Perusahaan cenderung mencari kandidat yang memiliki kemampuan bekerja dalam tim, kemampuan berkomunikasi dengan baik, dan kemampuan untuk berkolaborasi dengan orang lain. Selain itu, pengembangan tim melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan kerja sama juga menjadi fokus dalam manajemen sumber daya manusia.

Secara keseluruhan, dalam teori manajemen sumber daya manusia, teamwork memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk memfasilitasi kerja tim yang efektif melalui perekrutan, seleksi, pengembangan, dan pengelolaan tim yang baik. Dengan menerapkan praktik dan strategi yang tepat, organisasi dapat

memanfaatkan potensi penuh dari kerja tim untuk mencapai tujuan dan keunggulan kompetitif.

2.3. Komitmen organisasi

Komitmen organisasional adalah konsep yang penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang mengacu pada tingkat keterikatan dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasional mencerminkan loyalitas, identifikasi, dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi dan tujuannya. Dalam konteks ini, pemahaman yang mendalam tentang konsep dan teori komitmen organisasional sangat penting karena dapat membantu organisasi dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi komitmen karyawan dan mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan komitmen organisasional (Ricketta, 2002).

Komitmen organisasional melibatkan keterikatan emosional, normatif, dan instrumental yang dirasakan oleh karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencakup rasa keterlibatan, kepercayaan, kesetiaan, dan identifikasi dengan nilai-nilai, tujuan, dan budaya organisasi. Beberapa teori yang menjelaskan komitmen organisasional. Salah satu teori yang terkenal adalah Teori Komitmen Sosial, yang mengemukakan bahwa komitmen organisasional timbul dari perasaan moral dan tanggung jawab individu terhadap organisasi. Teori

lainnya adalah Teori Pertukaran Sosial, yang berfokus pada pertukaran antara karyawan dan organisasi sebagai dasar untuk komitmen.

Dimensi komitmen organisasional dapat dibagi menjadi tiga dimensi utama: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen instrumental. Komitmen afektif melibatkan perasaan positif karyawan terhadap organisasi dan keinginan mereka untuk tetap berada di dalamnya. Komitmen normatif berhubungan dengan norma dan tanggung jawab moral yang mendorong karyawan untuk tetap setia pada organisasi. Komitmen instrumental melibatkan persepsi karyawan tentang manfaat dan imbalan yang diperoleh dari organisasi (J. P. Meyer et al., 2002).

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasional, termasuk kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang kuat, keadilan organisasional, kepuasan kerja, dukungan organisasional, dan kesempatan pengembangan karir. Memahami konsep dan teori komitmen organisasional memiliki manfaat praktis dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan memperkuat komitmen organisasional, organisasi dapat meningkatkan retensi karyawan, meningkatkan kinerja individu dan tim, mengurangi tingkat absensi dan turnover, dan meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan (Saks, 2006).

Organisasi dapat mengadopsi beberapa strategi untuk meningkatkan komitmen organisasional, seperti melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan penghargaan dan pengakuan

yang tepat, menyediakan kesempatan pengembangan karir, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan mempromosikan budaya organisasi yang kuat dan nilai-nilai yang positif.

Komitmen organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga loyalitas individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ketika individu memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, mereka cenderung lebih loyal dan terikat pada organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan tingkat retensi karyawan. Individu yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi cenderung bertahan lebih lama dan enggan untuk pindah ke perusahaan lain. Mereka merasa terikat pada organisasi dan merasa memiliki kewajiban moral dan emosional untuk tetap setia.

Individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Mereka merasa memiliki tanggung jawab terhadap organisasi dan memiliki motivasi yang tinggi untuk berkontribusi secara maksimal. Hal ini berdampak positif pada produktivitas individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Individu dengan komitmen organisasi yang kuat cenderung lebih proaktif dalam memberikan dukungan kepada rekan kerja dan organisasi. Mereka bersedia bekerja sama dan berkolaborasi dengan tim kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas mereka terhadap organisasi membuat mereka lebih termotivasi untuk membantu dan mendukung orang lain.

Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung patuh terhadap nilai dan norma yang diadopsi oleh organisasi. Mereka menginternalisasi nilai-nilai organisasi dan berusaha untuk mengikuti aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan, sehingga membantu menjaga budaya organisasi yang konsisten dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Individu yang memiliki komitmen organisasi yang kuat cenderung menjadi duta organisasi yang baik. Para karyawan menyuarakan kebanggaan terhadap organisasi dan mewakili organisasi dengan baik di depan orang lain, baik dalam konteks profesional maupun pribadi. Hal ini dapat mempengaruhi citra positif organisasi dan membantu dalam membangun reputasi yang baik.

2.4. Kinerja Pegawai

Kinerja individu adalah aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja individu merujuk pada sejauh mana karyawan mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Pemahaman yang mendalam tentang konsep dan teori kinerja individu sangat penting karena dapat membantu organisasi dalam mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan secara efektif. Kinerja individu melibatkan penilaian hasil kerja karyawan berdasarkan pada pencapaian tujuan, produktivitas, kualitas, efisiensi, dan kontribusi individu terhadap organisasi. Kinerja individu dapat diukur secara objektif melalui metrik kuantitatif, seperti angka penjualan, tingkat kesalahan, atau

produktivitas, serta melalui penilaian subjektif, seperti penilaian atasan atau penilaian sendiri oleh karyawan. Kinerja individu juga mencakup kompetensi, keterampilan, dan perilaku yang relevan dengan peran pekerjaan karyawan (Judge et al., 2001).

Beberapa teori yang menjelaskan kinerja individu. Salah satunya adalah Teori Harapan (*Expectancy Theory*), yang berpendapat bahwa karyawan akan berkinerja tinggi jika mereka percaya bahwa upaya mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan dan bahwa hasil tersebut akan memiliki nilai bagi mereka. Teori ini menekankan pentingnya hubungan antara harapan, instrumentalitas, dan valensi dalam mempengaruhi kinerja individu. Teori lainnya adalah Teori Goal Setting (*Goal Setting Theory*), yang menyatakan bahwa menetapkan tujuan yang spesifik dan menantang dapat meningkatkan kinerja individu dengan mengarahkan perhatian dan usaha mereka ke arah yang jelas (Luthans & Youssef, 2004; Pinder, 2014).

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja individu. Faktor-faktor ini meliputi motivasi, kemampuan dan keterampilan, lingkungan kerja, dukungan atasan, pengakuan dan penghargaan, serta kepuasan kerja. Motivasi yang tinggi, keterampilan yang relevan, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja individu. Dukungan dan pengakuan dari atasan serta penghargaan yang adil dan tepat juga dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Pengukuran kinerja individu merupakan langkah penting dalam manajemen kinerja. Metode pengukuran kinerja individu dapat melibatkan

penilaian kuantitatif, seperti pengukuran angka penjualan atau tingkat efisiensi, serta penilaian kualitatif, seperti penilaian kualitas kerja atau sikap karyawan. Metode penilaian yang umum digunakan meliputi evaluasi kinerja oleh atasan, penilaian oleh rekan kerja, penilaian diri, serta penggunaan indikator kinerja kritis (*Key Performance Indicators/KPI*) yang terukur dan relevan.

Pengembangan kinerja individu melibatkan upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan guna mencapai kinerja yang lebih baik. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan, mentoring, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta pengaturan target dan tujuan yang jelas. Pengembangan kinerja individu juga dapat melibatkan pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan dan preferensi individu, serta penyediaan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang tinggi (Locke & Latham, 2002).

Dalam sudut pandang teoritis, pemahaman yang baik tentang konsep dan teori kinerja individu membantu menggambarkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Ini memberikan dasar yang kuat untuk merancang kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan tujuan organisasi. Teori kinerja individu juga memberikan landasan untuk penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja individu, sehingga menghasilkan pengetahuan yang lebih baik tentang praktik-praktik terbaik dalam mengelola kinerja karyawan.

Pemahaman tentang konsep dan teori kinerja individu membantu manajer dan praktisi sumber daya manusia dalam mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, organisasi dapat mengimplementasikan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat mencakup pemberian umpan balik yang tepat, penyediaan pelatihan yang relevan, pengaturan tujuan yang jelas, serta pengakuan dan penghargaan yang sesuai (Judge et al., 2001).

2.5. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini menjadi landasan empiris untuk penelitian terkait dengan variabel penelitian (kepribadian, *teamwork*, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai), rincian penelitian sebelumnya disajikan sebagai berikut.

1. Hubungan kepribadian terhadap komitmen organisasi: Penulis (Matzler & Renzl, 2007). **Tujuan** penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara ciri-ciri kepribadian, kepuasan karyawan, dan komitmen afektif terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi ciri-ciri kepribadian mana yang memprediksi kepuasan karyawan dan bagaimana kepuasan karyawan memengaruhi komitmen afektif. **Metode** yang digunakan dalam penelitian adalah model persamaan struktural (SEM) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS) berdasarkan sampel 199 karyawan perusahaan di sektor utilitas.

Para peneliti menganalisis hubungan sebab akibat antar konstruk dengan menggunakan pemodelan PLS, yang biasanya dianalisis dan diinterpretasikan dalam dua tahap: pertama, uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa ukuran konstruk yang reliabel dan valid digunakan sebelum kesimpulan tentang sifat konstruk. hubungan ditarik; kedua, model struktural diuji dengan mengestimasi Personality Traits, Employee Satisfaction, dan Affective Commitment. **Hasil penelitian** menunjukkan bahwa Neuroticism berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan, Conscientiousness tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan Agreeableness berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan karyawan ditemukan memiliki dampak yang kuat pada komitmen afektif terhadap organisasi. Penelitian ini memberikan wawasan tentang bagaimana karakteristik individu dapat memengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Ini juga menyoroti pentingnya mengukur validitas dan reliabilitas konstruk sebelum menarik kesimpulan tentang hubungan kausal antar konstruk.

2. Hubungan kepribadian terhadap komitmen organisasi: Penulis (Erdheim et al., 2006). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai hubungan antara ciri-ciri kepribadian Lima Besar dan komitmen organisasi. Para peneliti menggunakan sampel lapangan untuk mengeksplorasi keterkaitan antara konstruksi ini. Temuan utama dari penelitian ini adalah bahwa Extraversion secara signifikan

berhubungan dengan komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Namun, ada keterbatasan penelitian, seperti sifat cross-sectional dan ketergantungan pada langkah-langkah laporan diri. Para peneliti menyarankan agar studi di masa depan harus menggunakan desain longitudinal untuk menyimpulkan kausalitas dan menyelidiki ciri-ciri kepribadian lain yang tidak tercakup oleh model Lima Besar. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana ciri-ciri kepribadian dapat memengaruhi komitmen individu terhadap suatu organisasi.

3. Hubungan kepribadian terhadap komitmen organisasi: Penulis (Indarti et al., 2017). Tujuan penulisan dokumen ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepribadian, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap perilaku anggota organisasi (OCB) dan kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta di kota Makassar, Indonesia. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dan metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data empiris yang dikumpulkan oleh peneliti meliputi analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah Structural Equation Modeling (SEM). Temuan penelitian menunjukkan bahwa model teoritis pada kerangka konseptual penelitian cocok jika didukung oleh data empiris. Studi ini juga menemukan bahwa semua indikator secara signifikan mengukur variabel masing-masing, dan indikator yang paling kuat sebagai

pengukur adalah kegiatan pendukung lainnya dalam variabel kinerja. Selain itu, penelitian menemukan bahwa perilaku kewargaan organisasi (OCB) memediasi hubungan antara pengaruh kepribadian, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta.

4. Hubungan kepribadian terhadap komitmen organisasi: Penulis (Farrukh et al., 2017) Tujuan: Untuk menilai validitas diskriminan dan model struktural penelitian. Metode: Penelitian ini menggunakan kriteria Fornell dan Larcker untuk menilai validitas diskriminan dan PLS-SEM dengan perangkat lunak SmartPLS 2.0 untuk penilaian model struktural. Temuan: Studi ini menemukan bahwa validitas diskriminan ditetapkan dan semua hipotesis didukung kecuali hipotesis empat.
5. Hubungan kepribadian terhadap kinerja individu: Penulis (Barrick et al., 2001). Tujuan dari dokumen ini adalah untuk meringkas temuan studi meta-analitik sebelumnya tentang hubungan antara ciri-ciri kepribadian dan prestasi kerja dan menyarankan arah baru untuk penelitian masa depan. Dokumen tersebut membahas dua fase penelitian di bidang ini, fase pertama yang mencakup periode sebelum pertengahan 1980-an, dan fase kedua yang mencakup periode dari pertengahan 1980-an hingga saat ini. Fase kedua lebih optimis, sebagian besar karena penggunaan taksonomi Five-Factor Model (FFM) dan metode meta-analitik untuk mengumpulkan hasil di seluruh studi setelah mengoreksi artefak studi. Metode yang digunakan dalam dokumen tersebut

mencakup tinjauan pustaka dari semua meta-analisis sebelumnya tentang hubungan antara kepribadian (dikategorikan menggunakan model Lima Besar atau beberapa varian) dan kinerja pekerjaan yang dilakukan selama tahun 1990-an dan diterbitkan atau dipresentasikan di sebuah konferensi. Tiga metode terpisah digunakan untuk menemukan meta-analisis yang sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini. Pertama, pencarian literatur berbasis komputer dilakukan menggunakan PsycLIT. Kedua, pencarian artikel per artikel secara manual dilakukan di jurnal tertentu. Ketiga, program konferensi dari empat konferensi tahunan terakhir (1995-1998) baik dari Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP) dan Academy of Management dicari untuk meta-analisis potensial untuk dimasukkan dalam tinjauan ini. Temuan dokumen menunjukkan bahwa studi meta-analitik yang dilakukan secara independen relatif konsisten, lebih dari yang telah diakui sebelumnya. Penggunaan kerangka kerja FFM yang digabungkan dengan meta-analisis sangat penting dalam memungkinkan bidang ini untuk bergerak maju. Namun, sementara banyak yang telah dipelajari, masih banyak lagi yang harus ditemukan. Hasilnya menunjukkan bahwa kehati-hatian dan kestabilan emosi merupakan prediktor kinerja yang valid di Masyarakat Eropa serta di Amerika Serikat dan Kanada. Meskipun demikian, besarnya validitas dimensi FFM individu sederhana (yaitu, umumnya kurang dari 0,30), bahkan dalam kasus terbaik. Dokumen tersebut menunjukkan bahwa

sekarang saatnya untuk memulai agenda penelitian baru dan menyerukan moratorium penelitian meta-analitik dari jenis yang dirangkum dalam artikel ini.

6. Hubungan *teamwork* terhadap komitmen organisasi: Penulis (Mahenthiran et al., 2021). Studi ini mengkaji bagaimana dukungan anggaran (BS), kerja tim, dan komitmen organisasi kepada karyawan (OCE) mempengaruhi kinerja perusahaan di dua negara, Malaysia dan Amerika Serikat. Dengan mensurvei manajer senior dari 165 usaha kecil dan menengah, studi ini menemukan bahwa kerja tim dan BS masing-masing memiliki efek langsung pada OCE dan kinerja perusahaan. Selanjutnya, hasil menunjukkan bahwa OCE memediasi hubungan antara BS, kerja tim, dan kinerja perusahaan. Di Malaysia, tetapi tidak di Amerika Serikat, studi ini menemukan bahwa kerja sama tim memengaruhi kinerja secara langsung. Di Amerika Serikat, tetapi tidak di Malaysia, ditemukan bahwa BS memengaruhi kinerja, dan ada efek interaksi antara BS dan pengaruh manajemen.
7. Hubungan *teamwork* terhadap kinerja individu: Penulis (Tang, 2021b)
Tujuan: Secara umum diyakini bahwa ciri-ciri kepribadian menentukan kemampuan seseorang untuk bekerja dalam tim dan prestasi akademik. Namun, penelitian telah menunjukkan hasil yang tidak konsisten dengan beberapa ciri kepribadian yang lebih baik daripada yang lain dalam memprediksi kinerja siswa di jurusan akademik yang berbeda. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji keterkaitan

antara ciri-ciri kepribadian, kompetensi kerja sama tim, dan prestasi akademik di antara mahasiswa teknik semester pertama tahun pertama di sebuah universitas Australia yang berlokasi di negara bagian Sarawak, Malaysia. Metodologi: Metrik Kinerja Individu dan Tim (ITP) diberikan di antara 189 siswa untuk mengukur ciri-ciri kepribadian mereka serta kompetensi kerja tim penilaian diri dan penilaian rekan kerja. Korelasi antara ciri-ciri kepribadian dan kompetensi kerja tim serta korelasi kedua variabel terhadap kinerja akademik selanjutnya dianalisis. Temuan: Studi ini menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara kompetensi kerja sama tim penilaian diri dan penilaian rekan kerja. Sifat petualang tampaknya berkorelasi negatif dengan kompetensi kerja sama tim. Studi ini juga mengungkapkan kompetensi kerja tim sebagai prediktor kinerja akademik yang lebih baik daripada sifat kepribadian. Komitmen dan fokus menunjukkan pengaruh yang relatif lebih besar terhadap prestasi akademik. Dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan faktor yang paling signifikan untuk unggul dalam teknik tahun pertama di universitas. Oleh karena itu, intervensi yang mempromosikan komitmen sangat penting untuk kinerja akademik mahasiswa teknik semester pertama tahun pertama.

8. Hubungan *teamwork* terhadap kinerja individu: Penulis (Otache, 2019) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi secara empiris efek mediasi kerja tim pada hubungan antara orientasi strategis dan kinerja organisasi. Penelitian ini mengadopsi desain penelitian

deskriptif. Kuesioner yang dilaporkan sendiri digunakan untuk mengumpulkan data dari 253 manajer bank yang mewakili 20 bank komersial di Nigeria. Penulis menggunakan SmartPLS-SEM untuk menganalisis data yang terkumpul. Hasil dari model struktural menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara orientasi strategis dan kinerja organisasi di satu sisi dan antara orientasi strategis dan kerja sama tim di sisi lain. Ditemukan juga bahwa kerja sama tim memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja organisasi. Analisis lebih lanjut mengungkapkan bahwa kerja sama tim sepenuhnya memediasi hubungan antara orientasi strategis dan kinerja organisasi.

9. Hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja individu: Penulis (Altıntaş et al., 2017). Tujuan dari artikel ini adalah untuk menyajikan model yang komprehensif dari hubungan antara pengendalian dan kinerja penjualan yang bergantung pada komitmen dan variabel penjualan adaptif. Secara khusus, penelitian ini menguji efek mediator dari penjualan adaptif dan komitmen organisasi pada efek sistem kontrol manajerial terhadap kinerja wiraniaga yang dinilai sendiri yang bekerja di bidang pemasaran industri. Metodologi: Secara total, 472 perusahaan yang aktif di bidang pemasaran industri untuk produk industri berwujud di Turki dipilih untuk penelitian ini. Model yang diusulkan yang menguji hubungan antara variabel kontrol manajemen dan penjualan adaptif, komitmen organisasi dan ukuran kinerja

penjualan. Kontrol manajemen terkait dengan kinerja penjualan melalui efek mediasi penjualan adaptif dan komitmen organisasi. Gaya kontrol manajemen (output formal dan profesional sebagai informal) adalah variabel independen, sedangkan perubahan komitmen organisasi dan penjualan adaptif diuji baik sebagai mediator dan kinerja penjualan sebagai variabel dependen, konsisten dengan model efek timbal balik yang dianalisis. Temuan: menunjukkan bahwa "kontrol" berhubungan positif dengan "kinerja penjualan" dan "komitmen" dan "penjualan adaptif" memediasi hubungan ini. Temuan menunjukkan bahwa kontrol berdampak pada kinerja penjualan melalui mekanisme mediasi yang melibatkan penjualan adaptif dan komitmen. Secara keseluruhan, hasil menunjukkan bahwa penjualan adaptif dan komitmen memainkan peran penting dalam kinerja penjualan.

10. Hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja individu: Penulis (Lin et al., 2022) Tujuan: Tujuan dari makalah ini adalah untuk memverifikasi peran mediasi komitmen antara budaya organisasi berorientasi pasar dan kinerja pasar internasional, dan untuk membahas efek moderator dari lingkungan kelembagaan nasional pada peran mediasi ini. Metodologi: Desain penelitian mengikuti metodologi campuran, menggabungkan pengumpulan dan analisis data kualitatif dan kuantitatif. Pada tahap pertama, hipotesis penelitian diajukan berdasarkan analisis literatur. Pada tahap kedua, data sampel dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner yang dikirim ke

kontraktor domestik di China dan Korea Selatan, serta dilakukan analisis validitas terhadap hasilnya. Analisis korelasi dan regresi kemudian dilakukan pada data yang valid untuk memverifikasi hipotesis untuk membuktikan keberadaan dan pengaruh efek mediasi. Hayes PROCESS Makro digunakan pada hasil regresi untuk menguji efek mediasi komitmen terhadap kinerja proyek internasional dan efek moderasi lingkungan kelembagaan. Temuan: Hasil mengungkapkan bahwa komitmen antara mitra memiliki efek mediasi pada hubungan antara budaya pasar dan kinerja proyek internasional; namun, tidak ada budaya hierarki yang terungkap. Efek mediasi dari komitmen diatur oleh lingkungan kelembagaan.