

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan disetiap perusahaan sebagai sumber daya manusia dalam struktur perusahaan mempunyai bagian yang cukup besar dalam menentukan suatu keberhasilan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur utama yang berpengaruh terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Peran serta sumber daya manusia sangat penting karena bagaimanapun canggihnya teknologi saat ini tanpa didukung manusia sebagai operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan suatu hasil atau tujuan yang sesuai dengan tujuan yang dicapai dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Untuk mencapai tujuan tersebut tentu tidak mudah, karena akan banyak kendala-kendala yang akan dihadapi. Salah satunya yaitu untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan mempertahankan sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) sangat berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena SDM merupakan penggerak, pemikir, dan perencana bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang terkait dengan kinerja karyawan merupakan fokus utama yang harus diperhatikan oleh organisasi. Karena dengan kinerja yang baik, maka tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja suatu organisasi, maka seorang pemimpin dapat mengetahui dan mengelola faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan dalam suatu perusahaan yaitu terwujudnya kinerja yang baik. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga penting untuk diperhatikan faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan. Edison (Bodroastuti,2018) menyatakan Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Menurut Hasibuan (2016:141) motivasi ialah suatu pendorong dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, dengan adanya motivasi karyawan dapat bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu Menurut Winardi (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negative.

Semakin tinggi motivasi kerja setiap karyawan yang didukung dengan keahlian maka akan memotivasi karyawannya untuk mempengaruhi aktivitas-aktivitasnya dalam perusahaan. Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Prestasi kerja karyawan akan rendah jika tidak memiliki motivasi untuk melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya kalau pegawai

tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada dasarnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi. Maka dari itulah para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya untuk berusaha keras agar dapat mengolah diri untuk jalan karir kedepannya. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka pimpinan dalam organisasi ini dituntut meningkatkan kualitas maupun keterampilan suatu organisasi yang dipimpinnya.

Adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam berkerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga, tujuan perusahaan juga akan tercapai. Dalam permasalahan motivasi ini juga didukung penelitian Theodora (2015) dan Wijono (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Adha, Qomariah dan Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja dapat diukur dari masa kerja yang pernah dilakukan oleh karyawan tersebut. Pengalaman kerja yang cukup, dapat mempengaruhi seberapa cepat dan bagusnya kinerja seorang karyawan karena dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukannya seiring dengan masa masa kerja yang ditekuni. Menurut (Andriawann, 2020) pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atas masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman kerja dapat dilihat dari masa kerja karyawan, karena semakin lama seorang karyawan bekerja akan semakin meningkat pengetahuan, penguasaan, dan keterampilan kerja karyawan tersebut (Parwata, 2020).

Parwata, (2020) menyatakan pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu, dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman. Hasil penelitian dari Nur, Trihudiyatmanto, dan Heri (2021), Dicky dan Andi (2021) menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Silvia S. Pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Karakteristik individu juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Hajati, A, Wahyuni, Daya, & Sdm, 2018:2) menyatakan bahwa karakteristik individu ialah suatu ciri khas yang ada pada diri individu yang sering disebut sebagai sifat. Hal tersebut memiliki hubungan yang saling berhubungan dan saling berkaitan dengan objek dan individu. Sikap, kebutuhan dan minat yang ada pada diri individu dapat disebut sebagai karakteristik individu. Karakteristik individu adalah suatu karakteristik yang memiliki ciri tertentu sehingga dapat menunjukkan adanya perbedaan ciri khas individu dengan individu yang lain. Karakteristik individu dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam mengatasi masalah yang ada, bagaimana karyawan memotivasi diri dan inisiatif untuk bekerja sama menyelesaikan suatu permasalahan (Kridharta & Rusdianti, 2017:63).

Karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin di antara orang yang satu dengan yang lainnya, (Agustya, 2018). Perilaku karyawan menentukan hasil, mereka dapat menghasilkan prestasi atau kinerja jangka panjang yang positif dan

pertumbuhan diri atau sebaliknya. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa karakteristik individu merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga akan mendorong dan mempengaruhi individu dalam bekerja. Karakter individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu, dimana cakupan sifat- sifat tersebut berupa kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, sosial, pengalaman, umur, kebangsaan, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu, serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Apabila faktor- faktor di dalam pekerjaan cocok dengan karakteristik individu, maka karyawan tersebut cenderung untuk termotivasi menjalankan tugasnya yang diberikan (Ananda & Sunuharyo 2018:73). Menurut penelitian Ratna (2016), Rahmat dan Anna (2017), Tisyantari dan Yuniati (2016) Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koperasi merupakan salah satu badan usaha yang berbadan hukum dengan usaha yang beranggotakan orang-orang yang berorientasi menghasilkan nilai tambah yang dapat dimanfaatkan bagi peningkatan kesejahteraan anggotanya. Selain itu, koperasi juga sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berorientasi untuk menumbuhkan partisipasi masyarakat dalam upaya memperkuat struktur perekonomian nasional dengan demokrasi ekonomi yang berdasarkan atas asas kekeluargaan.

KUD Artha Mulia Jaya merupakan salah satu badan usaha yang bergerak dalam bidang simpan pinjam dan pertokoan yang menjual kebutuhan pertanian. KUD ini beralokasi di Desa Pejeng, Kecamatan Tampaksiring, Gianyar. (KUD) ialah usaha

koperasi serba guna yang terdiri dari masyarakat desa serta terletak di daerah pedesaan, wilayah kerja mencakup satu wilayah kabupaten.

Fenomena yang terjadi pada KUD Artha Mulia Jaya terkait kinerja karyawan yaitu kualitas kerja karyawan yang masih kurang karena masih ada karyawan yang bermalasan-malasan pada waktu jam kerja, dan kurangnya kepedulian karyawan terhadap tugas yang diberikan sehingga kualitas karyawan menjadi menurun dan karyawan tidak menikmati pekerjaan yang dimiliki. Adapun fenomena yang terjadi terkait dengan ketepatan waktu, karyawan dalam melakukan pekerjaan masih ada yang terlambat dalam mengumpulkan tugas. Fenomena lain yang terjadi yaitu kemandirian dari karyawan yang masih harus ditingkatkan, karena beberapa karyawan dalam melakukan pekerjaannya masih memerlukan bimbingan dari atasan maupun dari karyawan lain yang dapat mengganggu pekerjaan karyawan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di KUD Artha Mulia Jaya Desa Pejeng”**

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KUD Artha Mulia Jaya Desa Pejeng?
- 2) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KUD Artha Mulia Jaya Desa Pejeng?

- 3) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KUD Artha Mulia Jaya Desa Pejeng?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah sebagaimana yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan
- 3) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan sumbangan pemikiran dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

- 2) Manfaat Praktis

Penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang mampu memberikan informasi bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory (Goal Setting Theory)*

Goal setting theory merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke, 1978. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seseorang individu mendapat informasi yang jelas untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakan dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. *Goal setting* bisa bekerja sebagai proses motivasional karena *goal setting* bisa menciptakan diskrepansi antara *performance* saat ini dengan *performance* yang diharapkan. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2011).

Menurut teori ini “salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai

satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2009). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

2.1.2 Motivasi

A. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.” (Lathofah and Wahjuadi 2015). Pengertian Motivasi Menurut Hasibuan (Dalam Karyoto 2016) Motivasi adalah pemberian daya dorong kepada para pekerja agar mereka mempunyai semangat kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan.

B. Tujuan Motivasi

Umi Farida, (2016:26) menyatakan tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d) Mengefektifitas pengadaan karyawan
- e) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- f) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi timbul karena ada 2 faktor, yaitu faktor dari dalam diri manusia dan faktor dari luar diri manusia. Faktor dalam diri manusia disebut dengan faktor motivasi internal berupa sikap, pendidikan, kepribadian, pengalaman, pengetahuan, dan cita-cita. Sedangkan faktor dari luar diri manusia disebut dengan faktor motivasi eksternal berupa gaya kepemimpinan atasan dorongan atau bimbingan seseorang, dan perkembangan situasi (Wursanto, 2000).

Motivasi sebagai proses batin atau psikologis dalam diri seseorang, dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- 1) Faktor Internal
 - a. Lingkungan kerja
 - b. Pemimpin dan kepemimpinannya
 - c. Tuntunan perkembangan organisasi atau tugas
 - d. Dorongan atau bimbingan atasan
- 2) Faktor Internal
 - a. Pembawaan individu
 - b. Tingkat pendidikan
 - c. Pengalaman masa lampau
 - d. Keinginan atau harapan masa depan

D. Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2016 : 105) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisik ditujukan dengan pemberian gaji dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditujukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- 3) Kebutuhan sosial, ditujukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

- 4) Kebutuhan akan penghargaan, ditujukan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri, ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.3 Pengalaman Kerja

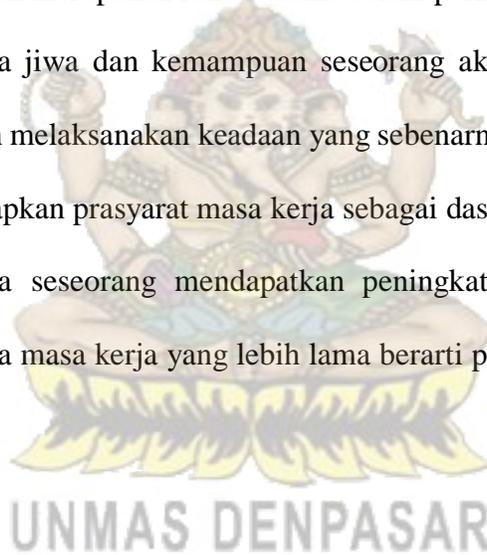
A. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Mulyawati (2014:5) “Dalam penerimaan karyawan, kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan untuk memangku suatu jabatan, pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang harus dimiliki. Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas dan didukung dengan pengalaman kerja yang dimilikinya, maka seorang karyawan sudah memiliki nilai plus dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Berbekal pengalaman yang dimiliki, seorang karyawan juga sudah mempunyai keterampilan dan tahu cara yang tepat untuk menyelesaikan tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2016:75) “Seseorang dikatakan berpengalaman atau mempunyai pengalaman tentang suatu pekerjaan apabila orang yang

bersangkutan telah mengalami pekerjaan tersebut. Pengalaman akan terjadi jika seseorang tersebut telah lama menekuni pekerjaan, maka mengetahui seluk beluk dan cara terbaik untuk menghasilkan barang/jasa. Tinggi rendahnya pengalaman seseorang tergantung pada lamanya orang tersebut menjalani pekerjaan. Pengalaman adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai oleh seseorang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang dalam berarti bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah melaksanakan keadaan yang sebenarnya. Banyak organisasi yang dapat menerapkan prasyarat masa kerja sebagai dasar dalam menentukan layak atau tidaknya seseorang mendapatkan peningkatan pada karirnya, dengan asumsi bahwa masa kerja yang lebih lama berarti pengalaman kerja yang lebih banyak.



B. Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mulyati (2014:28) menyatakan ada beberapa faktor yang diperlukan untuk menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan yaitu :

- 1) Latar belakang pribadi mencakup pendidikan, kursus, latihan, berkerja.

Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.

- 2) Tekad dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

- 3) Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawaban wewenang seseorang.
- 4) Keterampilan kemampuan-kemampuan analisis dan manipulative untuk mempelajari kemampuan penilaiann dan penganalisaan dalam aspek-aspek teknik perkerjaan.

C. Indikator - Indikator Pengalaman Kerja

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja pegawai. Adapun menurut (Sedarmayanti, 2016:56) indikator pengalaman kerja sebagai berikut:

- 1) Lama waktu/ masa bekerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang ibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik

pekerjaan. mampu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan adanya pengalaman.

Uraian tersebut diatas dapat diketahui, bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga bahwa akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu : lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Maka seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

2.1.4 Karakteristik Individu

A. Pengertian Karakteristik Individu

Menurut (Hajati, A, Wahyuni, Daya, & Sdm, 2018:2) menyatakan bahwa karakteristik individu ialah suatu ciri khas yang ada pada diri individu tersebut yang sering disebut sebagai sifat. Hal tersebut memiliki hubungan yang saling berhubungan dan saling berkaitan antar objek dan individu. Sikap, kebutuhan dan minat yang ada pada diri individu dapat disebut sebagai karakteristik individu.

Karakteristik individu merupakan suatu karakteristik yang memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat menunjukkan adanya perbedaan ciri khas individu dengan individu yang lain. Karakteristik individu dapat dilihat dari kemampuan

suatu karyawan mengatasi masalah yang ada, bagaimana karyawan memotivasi diri dan inisiatif untuk bekerja sama menyelesaikan masalah (Kridharta & Rusdianti, 2017:63).

Karakteristik individu merupakan sifat dan ciri khas yang ada pada diri setiap individu. Pada variabel ini mempunyai suatu sifat dasar yang dimiliki oleh individu, sifat tersebut mungkin akan terjadi perubahan apabila dipengaruhi oleh pendidikan yang diterima dan lingkungan hidup yang ada disekitar (Jacobis, Kojo, & Wenas, 2017:2017).

B. Jenis-Jenis Karakteristik Individu

Jenis Karakteristik Individu Berdasarkan teori (Taufiq, 2015:138), mengatakan karakteristik individu dibagi jadi berbagai jenis yaitu:

- 1) Segi biologis yang dapat mencakup jenis kelamin, umur, jumlah tanggungan, status dan lama bekerja.
- 2) Kepribadian, kepribadian dimiliki setiap individu yang dapat dinilai melalui individu tersebut berkomunikasi pada orang disekitarnya.
- 3) Persepsi, suatu perjalanan kognitif dalam mengetahui dan menangkap masalah yang ada melalui informasi yang didapatkan melalui perasaan, pendengaran dan penglihatan.
- 4) Sikap (attitude), sikap dimiliki oleh individu baik berupa sikap baik ataupun buruk.

C. Komponen – Komponen Karakteristik Individu

Komponen-komponen Karakteristik Individu Berdasarkan teori (Taufiq, 2015:138), komponen-komponen karakteristik individu karakteristik individu mempunyai berbagai komponen:

1) Umur

Dalam segi umur akan membawakan pengaruh dari berbagai segi baik itu fisik, mental, tanggung jawab dan kemampuan kerja seseorang. Salah satu contoh yang dapat diambil seperti khususnya pada karyawan yang berumur muda umumnya akan memiliki fisik yang kuat dan kreativitas kerja yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang bagus, sedangkan untuk karyawan yang berumur tua pastinya memiliki fisik yang lebih lemah seperti dalam segi kesehatan akan lebih mudah sakit dan kreativitas berinovasi juga akan lebih rendah sehingga akan mengakibatkan kinerja yang kurang pada perusahaan tersebut.

2) Pendidikan

Dalam segi pendidikan, biasanya berdasarkan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan tersebut akan membawa pengaruh pada karakter yang dimiliki. Pendidikan yang baik tentunya akan menciptakan individu dengan kecerdasan dan keterampilan yang lebih dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki pendidikan yang baik.

3) Pengalaman kerja

Pengalaman tidak hanya mengacu pada apa yang terjadi dalam kehidupan batin subjek, tetapi juga apa yang ditangkap oleh dunia luar. Adanya berbagai faktor yang membawa pengaruh pada pengalaman kerja karyawan

seperti dalam segi pendidikan, minat dan bakat juga menjadi faktor yang akan membawa pengaruh pada pengalaman kerja

4) Keahlian

Keahlian ini mencakup *conceptual skill* dan *technical skill*, *human skill*. Keahlian juga sering disebut sebagai keterampilan yang dimiliki oleh individu, hal tersebut memegang peran penting karena menjadi perhatian utama oleh pihak perusahaan untuk memberikan penilaian pada karyawan tersebut menyelesaikan masalah yang ada dan tugas-tugas yang diberikan.

D. Indikator – Indikator Karakteristik Individu

Menurut Subyantoro (2014 : 11-19) setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Subyantoro menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi : Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat

1) Kemampuan (*ability*),

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*),

2) Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang – orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

3) Sikap (*attitude*),

Sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa.

4) Minat (*interest*),

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide – ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda.

2.1.5 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tugas yang ingin dan harus dicapai, begitu juga dengan organisasi karena orang ingin memperoleh keuntungan usaha. Mencapai tujuan organisasi sangat dipengaruhi perilaku organisasi, yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang terdapat pada organisasi. Keberhasilan dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi suatu perusahaan banyak bergantung kepada perilaku dan sikap

orang-orang yang mengsinergikan berbagai sumber, sumber daya manusia, sumber daya alam, ilmu pengetahuan, dan teknologi.

Menurut Rivai dalam Harun (2018 : 77) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama. Menurut Kasmir (2016 : 182), menyatakan bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang ada pada diri karyawan dimana dapat dinilai secara kuantitas dan kualitasnya dalam menjalankan tagging jawabnya (Bintoro & Daryanto, 2017;48).

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan seorang karyawan yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukan pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori (Bintoro & Daryanto, 2017:50) terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor individu

Yang merupakan kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

Faktor yang dapat dibagi menjadi enam seperti berikut:

- b) Keterampilan dan kemampuan yang dimiliki individu.
 - c) Pengalaman yang dimiliki
 - d) Kriteria yang dimiliki dan dibutuhkan pihak perusahaan.
 - e) Latar belakang.
 - f) Etos kerja.
 - g) Tanggung jawab individu tersebut.
- 2) Faktor psikologis
- Motivasi, pandangan dan sikap merupakan faktor psikologis yang membawa pengaruh pada kinerja karyawan.

3) Faktor organisasi

Kondisi kerja yang mendukung juga dapat meningkatkan kinerja karyawan individu tersebut, seperti kenyamanan lingkungan dan fasilitas lainnya. Persyaratan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan masing-masing perusahaan.

C. Penilaian Kinerja

Kinerja dapat diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penilaian kinerja memiliki pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa

termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi (Moehariato. 2012:95). Penilaian kerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standard dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajemen. Kegiatan ini dilakukan untuk mengukur kinerja masing-masing karyawan dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaannya, serta keperluan yang berhubungan dengan ketentuan kerja lainnya (Siswanto, 2001:231). Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk menilai kemajuan karyawan dan menyusun rencana peningkatan kinerja. Dalam hal ini penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijalankan.

Menurut Hasibuan (2012:91) menyatakan bahwa seorang penilai yang baik harus memiliki syarat-syarat ebagai berikut :

- 1) Untuk mendapatkan penilai yang jujur, adil, dan objektif maka oenilaian haruslah dilakukan orang yang mengerti tentang faktor-faktor yang menjadi indicator penilaian.

- 2) Penilaian harus tegas hendaknya mendasarkan penilaiannya pada benar atau salah, baik atau buruk terhadap unsure-unsur yang dinilai sehingga penilaiannya jujur, adil, dan objektif.
- 3) Penilaian harus mempunyai kewenangan formal supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

D. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indicator kinerja karyawan adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Ada 5 indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu, kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, fektifitas dan kemandirian.

- 1) Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016:260).
- 2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016:260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah atau unit tersebut. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016:261). Kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
- 4) Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016:261).
- 5) Kemandirian yang merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan, dari atau pengawas (Robbins, 2016:261). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan karyawan ketika melakukan pekerjaan tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan atau pengawasan dari orang lain.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi, pengalaman kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Mirayanti (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Dawan” mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Dawan. Hal ini memberikan makna bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila pegawai diberikan motivasi kerja secara berkala di kantor Camat Dawan. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, uji korelasi berganda, analisis determinasi, analisis regresi linier berganda, uji F serta uji t. Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Mirayanti dengan yang peneliti lakukan saat ini yaitu sama-sama menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat yang salah satunya sama-sama menggunakan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat, namun perbedaan dari penelitian Mirayanti dengan penelitian saat ini yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Mirayanti menggunakan kompensasi dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas, sedangkan pada penelitian ini menggunakan pengalaman kerja dan karakteristik individu sebagai variabel bebasnya.
- 2) Aldo dkk (2014), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)” mendapatkan hasil bahwa

motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Perbedaan penelitian yang dilakukan Aldo dkk dengan penelitian saat ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Aldo dkk menggunakan 2 variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan 3 variabel bebas. Persamaan penelitian Aldo dkk dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas dan variabel terikat yaitu motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 3) Cionn dkk (2018), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado” mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif hal ini ditunjukkan dari data skor presentase 21.3%. terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) cabang Manado. Perbedaan penelitian yang dilakukan Cion dkk dengan penelitian saat ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Cion dkk menggunakan 1 variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan 3 variabel bebas. Persamaan penelitian Cion dkk dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas dan variabel terikat yaitu motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 4) Kiki (2015), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang” mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Kiki dengan saat ini yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja karyawan, namun perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Kiki dengan saat ini yaitu penelitian Kiki hanya menggunakan 1 variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan 3 variabel bebas.

- 5) Wungow dan Adolfina (2018), dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado” menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H2 yang menyatakan ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti. Pada penelitian yang dilakukan oleh Wungow dan Adolfina memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana penelitian Wungow dan Adolfina menggunakan 2 variabel bebas dan ada variabel pelatihan kerja, sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan pelatihan kerja. Penelitian ini juga memiliki kesamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pengalaman kerja dan variabel terikat kinerja karyawan.
- 6) Axel (2020), dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Produktifitas Kerja (Studi kasus pada sektor usaha kedai kopi di wilayah Cibubur dan Sekitarnya)” mendapatkan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Axel dengan saat ini yaitu sama-sama menggunakan

pengalaman kerja sebagai variabel bebas. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Axel dengan saat ini yaitu penelitian Axel hanya menggunakan 2 variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan 3 variabel bebas.

- 7) Edi dan Julkarnain (2019), dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dutagriya Sarana Medan” mendapatkan hasil bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dutagriya Sarana Medan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Edi dan Julkarnain memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana penelitian Edi dan Julkarnain menggunakan 2 variabel bebas dan ada variabel semangat kerja, sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan semangat kerja. Penelitian ini juga memiliki kesamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pengalaman kerja dan variabel terikat kinerja karyawan.
- 8) Ratna (2016), dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan)” menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim cabang lamongan dengan persamaan regresi $Y = 2.935 + 0.683X$. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ratna memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana penelitian Ratna menggunakan 1 variabel bebas, sedangkan penelitian saat ini

menggunakan 3 variabel bebas. Penelitian ini juga memiliki kesamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas karakteristik individu dan variabel terikat kinerja karyawan.

- 9) Rahmat dan Anna (2017), dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing” menyatakan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rahmat dan Anna memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana penelitian Rahmat dan Anna menggunakan 2 variabel bebas dan ada variabel lingkungan kerja, sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan lingkungan kerja. Penelitian ini juga memiliki kesamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas karakteristik individu dan variabel terikat kinerja karyawan.
- 10) Amir dkk (2016), dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dirumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah (Studi Perbandingan Antara Instalasi Kesehatan Jiwa Dan Umum)” menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di instalasi kesehatan jiwa dan umum rumah sakit daerah madani provinsi sulawesi tengah. Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Amir dkk dengan yang peneliti lakukan saat ini yaitu sama-sama menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat yang salah satunya sama-sama menggunakan motivasi dan karakteristik individu sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel

terikat, namun perbedaan dari penelitian Amir dkk dengan penelitian saat ini yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Amir dkk menggunakan beban kerja sebagai variabel bebas, sedangkan pada penelitian ini menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel bebasnya.

