

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset terpenting yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri sehingga akan sangat berdampak baik bagi perkembangan perusahaan. Kelangsungan serta pertumbuhan dari suatu perusahaan tidak hanya dapat dilihat dari seberapa besar modal atau penghasilan yang dimiliki oleh perusahaan itu, melainkan ditentukan juga melalui bagaimana perusahaan tersebut dapat mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Maka dari itu sumber daya manusia yang ada pada perusahaan harus selalu diperhatikan dan dijaga, baik itu kesehatan dari sumber daya manusia yang dimiliki, penerapan budaya organisasi yang baik, pemberian kompensasi yang sesuai, maupun memberikan fasilitas agar meningkatkan kinerjanya.

Menurut Kristianti, dkk (2021) keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh sumber daya manusia atau pegawai yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sedangkan menurut Adipratama, dkk., (2021) Kinerja merupakan standar ukuran tertentu untuk mengetahui keberhasilan dan prestasi seseorang atau kelompok.

Berdasarkan pendapat (Bilson Simamora, 2015) manajemen diartikan sebagai proses untuk memberdayakan segala sumber daya didalam organisasi.

Menurut (Feriyanto. Andri. dan Triana, 2015), manajemen adalah inti dari administrasi, karena manajemen sendiri sebagai alat pelaksana administrasi dan sebagai kemampuan untuk mencapai hasil dan tujuan melalui kegiatan orang lain. Berdasarkan beberapa pengertian Manajemen diatas maka dapat dilihat bahwa manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang proses mengatur sumber daya manusia dan sumber daya lainnya guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Pegawai bekerja di kantor tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu (Silaen, dkk., 2021). Jufrizen dan Hadi (2021) mengatakan bahwa Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. Menurut Kopelman dalam Rojuaniah (2015), kinerja pegawai sangat penting untuk diperhatikan pada seluruh jenis bidang perusahaan maupun institusi, dengan demikian pula pada CV. Arys mikro. Permasalahan yang menyebabkan kinerja yaitu pada kurangnya pemahaman teknologi pegawai sehingga mengalami keterlambatan dalam menjalankan tugas-

tugasnya, dan kurangnya pelayanan sehingga menyebabkan konsumen mengalami ketidaksukaan dalam berkunjung ke toko.

Salah satu dukungan dalam terciptanya kinerja yang baik adalah adanya factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik individu (*individual characteristic*), karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja. Hal tersebut memiliki kaitan dengan konsep kinerja, terlihat bahwa pada karakteristik individu meliputi usia, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, suku bangsa, dan kepribadian (Idrus,2022). Karakteristi pekerjaan (*work characteristic*), berkaitan dengan pekerjaan atau jabatan, karakteristik ini meliputi tantangan pekerjaan, konflik peran dan ambiguitas peran (Idrus, 2022).

Karakteristik individu merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh pegawai yang terdiri dari sikap, keperibadian, motif, kepentingan/minat, pengalaman masa lalu, dan harapan. Secara teoritis karakteristik individu mencakup sejumlah sikap dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut Leksono (2021) karakteristik individu merupakan perilaku atau sifat yang dibawa oleh seseorang dan bisa ditata dengan baik melalui lingkungan atau teman. Minat dan sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecendrungan atau ide-ide tertentu . Menurut Leksono (2021) karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada perusahaan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Simatupang, dkk., (2021) karakteristik individu secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Karim (2016) menyatakan bahwa karakteristik individu

secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Amir, dkk (2016) menyatakan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015) menyatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya (Bedagama dan Tjahjaningsih, 2021). Karakteristik ini akan berpengaruh pada karakteristik personal, sehingga dapat memperluas kebutuhan tenaga kerja yang tumbuh terus untuk mempelajari pekerjaan baru, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi ataupun instansi pemerintah. Karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan keahlian mereka cenderung membuat pegawai akan merasa nyaman bekerja. Ketidakmampuan karyawan menyesuaikan diri terhadap pekerjaan dan organisasi dapat menimbulkan perilaku yang disfungsional, seperti sering melakukan kesalahan, moral yang rendah, bersikap masa bodoh, dan absen tanpa keterangan (Siregar, 2019). Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan adanya disiplin kerja yang baik.

Karakteristik pekerjaan sangat berpengaruh pada positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Sudja dan Mujiati, 2018). Selanjutnya Raharja, dkk, (2015) menyatakan bahwa ada pengaruh karakteristik pekerja terhadap kinerja pegawai. Semakin besar keberagaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan merasa pekerjaannya yang sama, sederhana dan berulang-ulang maka akan menyebabkan rasa kejenuhan dan kebosanan. Dengan memberikan

kebebasan pada pegawai mampu menunjukkan inisiatif dan upaya mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Apabila seseorang pegawai sudah merasa senang dan nyaman maka akan muncul keinginan dalam dirinya untuk bekerja lebih baik lagi sehingga kinerja pegawai pun lebih meningkat.

Sudja dan Mujiati, (2017) menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pamungkas (2016) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Raharja, dkk (2015) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Narottama dan Surya (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung karakteristik terhadap pekerjaan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh Yusniar Lubis (2017) menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ichsan dan Nasution (2021) untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar memberi nilai positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam pencapaian tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin kerja adalah

kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan. (Jufrizen dan Hadi, 2021). Disiplin kerja sangat diperlukan di dalam suatu perusahaan dimana disiplin kerja memiliki peran penting untuk peningkatan kinerja pegawai. Menurut Ichsan dan Nasution (2021) disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Yudiningsih, dkk (2016) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Sidanti (2015), menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian menurut Nimpuno (2015) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Diyah, Y (2017) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan Tutik Pebrianti (2016) menemukan disiplin kerja secara berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan CV. Arys Mikro diketahui bahwa masih ada beberapa karyawan yang suka berbicara yang tidak perlu saat bekerja, sehingga pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka tidak bisa diselesaikan tepat waktu. Selain itu, masih ada juga karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar.

Terkait dengan karakteristik pekerjaan, peneliti menemukan bahwa karyawan memiliki hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerjanya, yang menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Pada saat bekerja juga, masih ada

karyawan yang kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, sangat tergantung sekali pada rekan kerja dalam melakukan pekerjaannya, dan sering menunda-nunda dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang menyebabkan banyak pekerjaan yang tertunda, sehingga berdampak pada kualitas dan kinerja perusahaan. Jika dilihat berdasarkan disiplin kerja, masih ada karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, tidak datang tepat waktu dan pulang lebih cepat serta tidak taat terhadap peraturan yang dibuat perusahaan.

Selain itu, capaian kinerja karyawan dapat dilihat dari pencapaian setiap bulannya selama tahun 2021, seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Pendapatan Pada CV. Arys Mikro
Tahun 2021

No	Bulan	Target Penjualan (Jutaan Rp)	Pencapaian Penjualan (Jutaan Rp)	Selisih (Jutaan Rp)	Presentase (%)
1	Januari	Rp1,500	Rp1,700	Rp200	113.33
2	Februari	Rp1,500	Rp1,660	Rp160	110.67
3	Maret	Rp1,500	Rp1,650	Rp150	110.00
4	April	Rp1,500	Rp1,550	Rp50	103.33
5	Mei	Rp1,500	Rp1,600	Rp100	106.67
6	Juni	Rp1,500	Rp1,400	-Rp100	93.33
7	Juli	Rp1,500	Rp1,000	-Rp500	66.67
8	Agustus	Rp1,500	Rp900	-Rp600	60.00
9	September	Rp1,500	Rp1,000	-Rp500	66.67
10	Oktober	Rp1,500	Rp1,100	-Rp400	73.33
11	November	Rp1,500	Rp1,350	-Rp150	90.00
12	Desember	Rp1,500	Rp1,550	Rp50	103.33

Sumber: CV. Arys Mikro, 2022

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa, pencapaian penjualan pada Januari 2021 mencapai 113,33%, atau melebihi target penjualan pada bulan Januari. Keadaan ini merupakan kondisi pada saat pemerintah mulai menerapkan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM), sehingga masyarakat mulai berbelanja

untuk memenuhi kebutuhan mereka pada saat PPKM berlangsung. Namun, sejak bulan Februari hingga November 2021 terus terjadi penurunan penjualan. Pada bulan Juli 2021, terjadi penurunan secara drastis yaitu sebesar 26,66%. Terjadinya penurunan penjualan drastis ini dikarenakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) masih terus berlanjut, sehingga wisatawan yang berkunjung ke Bali mengalami penurunan. Karena hal tersebut serta adanya tuntutan perusahaan untuk mampu memenuhi target penjualan, membuat karyawan merasa tertekan dan stres. Menurunnya pemasukan di CV. Arys Mikro, membuat pihak CV. Arys Mikro harus mengadakan pengurangan karyawan dan pemotongan gaji sebesar 50%. Jumlah karyawan yang berkurang membuat pekerjaan setiap karyawan yang bertahan menjadi bertambah, tetapi tidak adanya penambahan upah. Hal inilah yang membuat kinerja karyawan menjadi menurun.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “karakteristik individu, karakteristik pekerja dan disiplin kerja terhadap kinerja kinerja pegawai CV. Arys Mikro.”

1.2 Rumusan Masalah

Selaras dengan penelitian yang diajukan diatas maka dapat diajukan perumusan masalah Sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai CV. Arys Mikro?
2. Apakah karakteristik pekerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai CV. Arys Mikro ?

3. Apakah disiplin kerja terhadap kinerja pegawai CV. Arys Mikro?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai CV. Arys Mikro.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada CV. Arys Mikro.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Arys Mikro.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, yaitu:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber pengetahuan dan bahan kepustakaan serta sebagai reprensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih luas dan mendalam

2. Manfaat praktis

1. Manfaat bagi mahasiswa

Hasil penelitian ini mampu diharapkan mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang manajemn sumber daya manusia yang berkaitan

dengan pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerja, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan

2. Manfaat bagi CV. Arys Mikro

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau saran kepada manajemen dan pengelolaan sumber daya manusia khusus berkaitan dengan pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerja, dan disiplin kerja karyawan

3. Manfaat bagi fakultas ekonomi dan bisnis universitas mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi perpustakaan bagi mahasiswa menyelesaikan tugas akhir.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori *Resource Based View*

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Wernerfelt (1984), *Resources-Based View* (RBV) adalah manajemen bisnis atau alat yang digunakan untuk menentukan sumber daya strategis yang tersedia untuk sebuah perusahaan. Prinsip mendasar dari RBV adalah bahwa dasar untuk keunggulan kompetitif dari suatu perusahaan terletak terutama dalam penerapan sumber daya berharga di perusahaan. Menurut Kadar (2021:44) *Resources-Based View* (RBV) memberikan pandangan bahwa perusahaan dapat mempertahankan keunggulan kompetitifnya di saar mampu fokus untuk memiliki sumber daya yang berharga tidak hanya berfokus pada struktur industri di perusahaan itu.

Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan perusahaan menghadapi tantangan dan peluang adalah pendekatan yang didasarkan pada *resources-based view* (RBV). Melalui pendekatan RBV, kinerja perusahaan dapat mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan dan memperoleh keuntungan bersaing yang berkelanjutan dan memperoleh keuntungan superior dengan memiliki atau mengendalikan aset-aset strategis baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud (Nyoto, 2019:10). Menurut Putri, dkk., (2019) bahwa Teori RBV memandang perusahaan sebagai kumpulan sumber daya dan kemampuan. Perbedaan sumber daya dan kemampuan perusahaan dengan perusahaan pesaing akan memberikan

keuntungan kompetitif. Kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber dayanya dengan baik dapat menciptakan keunggulan kompetitif sehingga dapat menciptakan nilai bagi perusahaan. Sehingga asumsi dalam teori ini adalah bagaimana perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dengan mengelola sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan kemampuan perusahaan sendiri.

2.1.2 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai hasil kerja dari pegawai dalam organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa lepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut yang digerakkan dan dijalankan oleh pegawai yang adalah pelaku dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut (Yadnya, 2022:43). Lebih lanjut Yadnya (2022:43) mendefinisikan kinerja yaitu suatu keadaan pelaksanaan kerja disuatu organisasi yang didasarkan pada perasaan emosional seseorang pegawai. Hal ini akan tampak dari sikap pegawai terhadap aspek-aspek yang dihadapinya dilingkungan kerja yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat termasuk didalamnya gaji, kondisi fisik, dan psikologis maupun aturan hukum yang ada.

Wahyuni, dkk., (2021:17) kinerja adalah tingkat penyelesaian tugas yang membentuk pekerjaan karyawan. Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan

tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.

Shaleh (2018:57) berpendapat bahwa pada kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja atas tugas yang diberikan.

Kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil, tetapi juga berkenaan dengan kemandirian, kekonsistenan dengan nilai organisasi, pemahaman terhadap isu-isu yang berhubungan dengan tanggungjawabnya, disiplin, dan berkomunikasi dengan baik (Fattah, 2017:11). Susanto (2017:51) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Yadnya (2022:44) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge & skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah

mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

3) Indikator Kinerja Pegawai

Wahyuni (2021:18) mengatakan bahwa indikator dari kinerja karyawan yang sangat mempengaruhi kinerja organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan serta kecakapan.
- b. Kuantitas kerja merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru. Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
- c. Standar profesional merupakan nilai dasar yang harus dimiliki karyawan dimana pada tiap pekerjaannya dia harus melakukan sepenuh hati, berhati-hati, teliti dan semaksimal mungkin tanpa terpengaruh oleh hal-hal diluar pekerjaan.

- d. Kreativitas karyawan merupakan hasil olah pikiran karyawan yang mampu menyelesaikan berbagai masalah ataupun pekerjaan dengan cara yang baru berbeda dari cara-cara yang telah dipergunakan sebelumnya.

Sedangkan, menurut Yadnya (2022:46) ada tujuh dasar yang dijadikan indikator kinerja antara lain:

- a. Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Kinerja individu maupun organisasi dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
- b. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan suatu organisasi yang diinginkan dapat dicapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila seseorang pegawai mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.
- c. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
- d. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan organisasi. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan organisasi tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
- e. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

f. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

g. Peluang merupakan kesempatan karyawan untuk menunjukkan prestasi kerja. Tugas yang mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak dan mengambil waktu yang tersedia.

Dalam penelitian ini, indikator kompetensi menggunakan teori Wahyuni (2021:18) yang terdiri dari empat indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, standar profesional dan kreativitas.

4) Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Setiana dan Dewi (2022:17), karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah:

- a. Memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

5) Cara-Cara Peningkatan Kinerja

Menurut Setiana dan Dewi (2022:19), cara-cara untuk meningkatkan kinerja antara lain:

a. Diagnosis

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik-tekniknya: refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentarkomentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar-dasar keputusan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab-penyebab kinerja.

b. Pelatihan

Setelah gaya atribusional dikenali dan dipahami, pelatih dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

c. Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisa atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap penilaian kinerja formal.

2.1.3 Karakteristik Individu

1) Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang menggambarkan keadaan individu yang sebenarnya seperti minat, sikap terhadap

diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan membedakannya dari individu lain (Rahmawati, 2020:3). Menurut Wedi, dkk., (2021:13), karakteristik individu adalah proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal/interpersonal yang menggerakkan dan mempengaruhi individu. Pendapat lain dari Sopanah, dkk., (2021:407) bahwa karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya. Berdasarkan uraian tersebut, maka karakteristik individu adalah karakter seorang individu dan cara pandang dalam menafsirkan apa yang dilihatnya sesuai dengan perwatakannya.

Salah satu pandangan yang sangat penting dipertahankan dalam manajemen sumber daya manusia adalah bahwa setiap pekerja memiliki karakteristik tersendiri secara fisik dan kejiwaan disamping faktor lingkungan yang mempengaruhi perilaku seseorang. Setiap individu 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 orang lain berbeda pula, meskipun bekerja di tempat yang sama (Ilham, 2022:105).

Kebaikan atau keburukan dari suatu karakteristik itu bergantung kepada seseorang mengaplikasikannya dalam kehidupannya (Sopanah: 2021:407). Namun demikian lingkungan barunya pun memiliki karakteristik sendiri yang berupa

keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, pekerjaan-pekerjaan, tugas-tugas, wewenang dan tanggungjawab, sistem penggajian, sistem pengendalian dan sebagainya. Kemudian dalam proses pencapaian tujuan organisasi, kedua karakteristik ini melakukan interaksi dan akan membentuk suatu perilaku individu dalam organisasi.

Oleh karena itu manajer yang efektif adalah manajer yang mampu memahami karakteristik individu-individu yang berada dalam organisasi tersebut, dan hal ini dapat dilakukan dengan memahami prinsip-prinsip dasar yang mempengaruhi perilaku individu. Beberapa prinsip dasar tersebut yakni:

- a. Manusia berbeda perilakunya karena kemampuannya tidak sama
- b. Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda
- c. Orang berpikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak
- d. Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya
- e. Seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang
- f. Banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang. Dengan demikian tantangan yang dihadapi manajemen adalah berkaitan dengan kemampuan untuk mengidentifikasi setiap perilaku yang berada dalam organisasi dengan berbagai latar belakang sejarahnya, dan tentunya perlu suatu strategi dan teknik tertentu. Bila seseorang individu memandang pada suatu obyek dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, maka penafsiran seseorang tersebut sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu itu sendiri.

Berbagai karakteristik individu yang mempengaruhi persepsi adalah sikap, motif, kepentingan, atau minat, pengalaman masa lalu dan pengharapan.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Faktor yang dapat mempengaruhi karakteristik individu dapat dibagi menjadi dua macam yaitu:

1. Pengaruh faktor keturunan dan lingkungan

a) Karakteristik bawaan (heredity)

Karakteristik bawaan merupakan karakteristik turunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut biologis maupun faktor social psikologis. Menurut hukum Mendell, karakteristik bawaan berlangsung sepanjang hidup, diturunkan dari satu generasi ke generasi lain.

b) Karakteristik yang diperoleh dari pengaruh lingkungan.

2. Pengaruh faktor kognitif, afektif, psikomotor dan campuran

A. Pengaruh faktor kognitif

Aspek kognitif (penalaran) secara garis besar dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Mengetahui, yaitu mengenali kembali hal-hal yang umum dan khas, metode dan proses, pola, struktur dan perangkat.
2. Mengerti yaitu memahami
3. Mengaplikasikan, yaitu kemampuan menggunakan abstraksi di dalam situasi konkret

4. Menganalisis, yaitu menjabarkan hal-hal umum ke hal khusus sehingga jelas gagasan yang ada di dalamnya, dan mengetahui hubungan antara gagasan tersebut.
5. Mensistesisikan, yaitu kemampuan untuk menyatukan unsur-unsur sehingga membentuk suatu keseluruhan yang utuh
6. Mengevaluasi, yaitu kemampuan untuk menetapkan nilai dari suatu bahan dan metode komunikasi untuk tujuan tertentu

B. Pengaruh faktor afektif

1. Menerima atau memperhatikan adalah kepekaan terhadap kehadiran gejala dan rangsangan tertentu
2. Merespon adalah mereaksi rangsangan atau gejala tertentu
3. Menghargai, berikut pengertian bahwa gejala atau tingkahlaku mempunyai harga atau nilai.
4. Mengorganisasikan nilai ialah mengatur nilai-nilai atau system nilai dan menetapkan berlakunya nilai yang dominan
5. Mewatak yaitu kondisi dimana nilai-nilai dari system yang telah diyakini benar-benar merasuk di dalam pribadi seseorang.

C. Pengaruh faktor psikomotor

- a. Mengindera, yaitu kegiatan yang dilakukan oleh alat-alat indera
- b. Menyiagakan diri adalah mengatur kesiapan diri sebelum melakukan sesuatu agar tujuannya tercapai
- c. Bertindak secara terpimpin adalah melakukan suatu tindakan dengan mengikuti prosedur tertentu

- d. Bertindak secara mekanik adalah bertindak mengikuti prosedur yang berlaku
- e. Bertindak secara kompleks adalah bertindak secara teknologi yang didukung oleh kompetensi

Dari uraian tentang pengaruh faktor kognitif, afektif dan psikomotor dapat disimpulkan bahwa ketiga faktor tersebut sangat besar pengaruhnya terhadap perbedaan individu baik secara terpisah maupun campuran.

3) Indikator Karakteristik Individu

Menurut Rahmawati (2020:4), karakteristik individu diukur melalui:

a. Sikap

Sikap seseorang juga dapat diartikan sebagai suatu kecenderungan untuk merespon terhadap seseorang atau sesuatu yang ada di dalam lingkungannya dengan cara yang positif maupun negatif, dengan kata lain sikap seseorang akan tercermin dari kecenderungan perilakunya dalam menghadapi lingkungan yang berhubungan, seperti orang lain, bawahan, atasan atau lingkungan.

b. Kemampuan

Kemampuan individu secara keseluruhan terdiri dari dua yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan seorang individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas mental tertentu yang berkaitan dengan penalaran, pemahaman lisan dan sebagainya.

c. Keahlian

Keahlian adalah kemampuan yang berkaitan dengan pelaksanaan suatu tugas.

Sedangkan, Ningrum, dkk., (2022:114) untuk mengukur karakteristik individu dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- b. Minat merupakan yang membuat seseorang senang akan ide atau pendapat tertentu.
- c. Sikap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan merupakan pernyataan evaluasi, baik yang menguntungkan ataupun tidak menguntungkan mengenai diri sendiri dengan pekerjaan dan situasi yang berbeda.
- d. Kebutuhan individual merupakan keinginan individual yang dibentuk oleh lingkungan hidup (keluarga, tempat kerja dan lain-lain).
- e. Kemampuan dan kompensasi adalah kapasitas seseorang individual untuk dapat mengerjakan berbagai tanggung jawab dalam pekerjaannya.
- f. Pengetahuan tentang pekerjaan yakni semua informasi yang dimiliki tentang pekerjaannya serta pengetahuan lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut.
- g. Emosi, suasana hati dan keyakinan merupakan faktor yang sangat mendasar dari seseorang untuk dapat memutuskan sesuatu, selain mempertimbangkannya dari informasi lain.

Dalam penelitian ini, indikator karakteristik individu menggunakan teori Rahmawati (2020:4) yang terdiri dari sikap, kemampuan dan keahlian.

4) Aspek Karakteristik Individu

Menurut Ilham (2022:111), aspek karakteristik individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang membuat karir itu sendiri, ada empat macam aspeknya yaitu:

- a. Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka
- b. Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang dan juga hal yang membentuk jati diri
- c. Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan dengan kebutuhan individual, latihan, dan kekuasaan
- d. Latar belakang sosial, status sosial ekonomi dan tingkat pendidikan seorang karyawan merupakan faktor yang berfungsi dalam katagori.

5) Komponen-Komponen Karakteristik Individu

Wedi, dkk., (2021:14) menyatakan bahwa karakteristik individu memiliki komponen sebagai berikut:

- a. Umur

Umur harus mendapatkan perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab seseorang. Karyawan muda pada umumnya mempunyai fisik yang kuat, dinamis dan kreatif tetapi cepet bosan, kurang bertanggung jawab, cenderung absensi dan turnovernya tinggi. Karyawan yang umumnya lebih tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, tanggung jawabnya besar serta absensinya dan turnovernya rendah. Hubungan dengan kinerja pekerjaan adalah umur

meningkat, maka produktifitas menurun. Alasannya karena menurunnya kecepatan, kecekatan, dan kekuatan. Juga meningkatnya kejenuhan atau kebosanan, dan kurangnya rangsangan intelektual. Namun ada juga study yang mengemukakan bahwa umur dan produktifitas ternyata tidak ada hubungannya sama sekali. Dengan alasan menurunnya keterampilan jasmani tidak cukup ekstrim bagi menurunnya kinerja. Dan meningkatnya umur biasanya diimbangi dengan meningkatnya pengalaman.

b. Pendidikan

Pendidikan merupakan pembinaan, pelatihan, pengajaran dan semua hal yang merupakan bagian dari usaha manusia untuk meningkatkan kecerdasan dan ketrampilannya. Tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap tenaga kerja atau karyawan agar dapat:

- Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
- Meningkatkan mutu, kemampuan serta ketrampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
- Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
- Melatih dan melaksanakan kerja dalam merencanakan.
- Meningkatkan ilmu pengetahuan dan ketrampilan kerja.

2.1.4 Karakteristik Pekerjaan

1) Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan mengacu pada *content* dan *nature* dari pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan merupakan ciri yang terkandung dalam suatu pekerjaan, yang terdiri dari berbagai dimensi inti suatu pekerjaan (Utomo, dkk., 2022:41). Sedangkan menurut Astutik dan Priantono (2020), Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas meliputi tanggung jawab, jenis tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Jika setiap individu memahami karakteristik pekerjaannya maka yang bersangkutan dapat lebih produktif memantapkan pekerjaannya. Pendapat dari Saraswati dan Lie (2020:130) bahwa karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang menunjukkan ciri dari jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan suatu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat tugas yang meliputi besarnya tanggungjawab dan macam-macam tugas yang diemban oleh tenaga kerja beserta umpan baliknya.

Secara umum karakteristik pekerjaan itu sendiri membuat seorang pekerja/pegawai menemukan kepuasan yang dilanjutkan akan lebih memotivasi pegawai dari pada jika karakteristik tersebut tidak ada dalam sebuah pekerjaan. Kemudian, karakteristik pekerjaan yang berbeda memerlukan persyaratan kecakapan, identitas tugas, signifikasi tugas serta derajat otonomi yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan memerlukan tipe-tipe pekerja yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Karakteristik ini akan berpengaruh pada karakteristik personal, sehingga dapat memperluas kebutuhan

tenaga kerja yang tumbuh terus untuk mempelajari pekerjaan baru, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang terdapat diluar pribadi orang tersebut yang dapat menimbulkan motivasi dalam bekerja yang meliputi hal-hal yang dikerjakan seorang karyawan dalam aturan pekerjaannya (Sitorus, 2020:68).

2) Model Karakteristik Pekerjaan

Kusumaryoko (2021:28) menyatakan bahwa model karakteristik pekerjaan adalah salah satu pendekatan motivasional yang dapat digunakan dalam merancang/merancang ulang pekerjaan (*job design*). Perancangan pekerjaan adalah suatu proses untuk mendefinisikan bagaimana pekerjaan akan dilaksanakan dan tugas-tugas apa saja yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu. Perancangan ulang ditujukan untuk mengubah tugas-tugas atau cara melakukan pekerjaan yang sudah ada agar lebih cepat, murah, efisien dan efektif (Kusumaryoko, 2021:28).

Model ini mengelompokkan karakteristik pekerjaan menjadi 5, yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi, dan umpan balik. Kelima karakteristik pekerjaan tersebut akan mempengaruhi keadaan psikologis dan luaran pekerjaan. Keadaan psikologis meliputi kebermaknaan pekerjaan, tanggung jawab terhadap hasil, dan pemahaman akan hasil. Luaran pekerjaan meliputi motivasi yang tinggi, kualitas kerja yang tinggi, kepuasan kerja yang tinggi, absensi dan perputaran tenaga kerja yang rendah. Aspek psikologis yang paling berpengaruh adalah kebermaknaan pekerjaan. Misalnya, seorang karyawan akan menunjukkan kualitas kerja yang tinggi jika ia memahami identitas tugasnya dan merasakan kebermaknaan pekerjaan yang ia lakukan. Kewenangan

(Otonomi yang luas akan mendorong meningkatnya pemahaman akan hasil pekerjaan dan pada gilirannya memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Implikasi dari model ini adalah, dalam perancangan pekerjaan manajer, SDM perlu membuat uraian rinci tentang identitas pekerjaan, keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan itu, dan memberikan wewenang yang lebih luas pada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya serta umpan balik yang jelas terhadap kinerja karyawan. Dengan cara tersebut, kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

3) Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Ananda (2018), ada lima ciri-ciri intrinsik pekerjaan yang dapat diukur, yaitu:

1. Variasi Keterampilan

Menunjukkan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan membutuhkan sejumlah aktivitas yang berbeda untuk penyelesaian yang sukses. Makin banyak ragam ketrampilan yang digunakan, suatu pekerjaan tidak menjadi membosankan dimata pegawai. Pekerjaan yang menuntut ketrampilan yang beragam dipandang oleh pegawai lebih menantang karena mencakup berbagai jenis keterampilan.

2. Identitas Tugas

Identitas tugas adalah pekerjaan dari seluruh unit kerja dan dikerjakan dari awal sampai selesai dan hasilnya dapat dilihat. Tugas identifikasi tersebut tentunya relative mudah jika diterapkan dalam suatu organisasi yang kecil. Namun tidak selalu demikian halnya, jika yang hendak dianalisis adalah semua pekerjaan yang terdapat dalam organisasi berskala besar. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sumber informasi tentang sebagai pekerjaan itu, yang mungkin perlu

dilengkapai dengan diskusi para pekerja dan para penyelia dalam organisasi yang bersangkutan. Identitas tugas merupakan keterlibatan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sebagai bentuk pengakuan (*recognition*) (Thian, 2021:104). Pada tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat diakui sebagai hasil kinerja seseorang. Seberapa besar keterlibatan pegawai dapat diidentifikasi dalam penyelesaian tiap tahap pekerjaan dari awal hingga selesai.

3. Signifikansi Tugas

Tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik pegawai tersebut yang merupakan rekan sekerja dalam suatu perusahaan yang sama maupun orang lain di lingkungan sekitar karyawan. Besarnya pengaruh dari pekerjaan terhadap orang lain menandakan signifikansi tugasnya. Suatu pekerjaan lebih berarti jika itu penting bagi orang lain untuk beberapa alasan.

4. Otonomi

Otonomi adalah memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengatur pekerjaannya (Thian, 2021:104). Hal ini dimaksudkan bahwa para pekerja diberi kebebasan untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Seberapa jauh suatu pekerjaan memberikan kebebasan dan keleluasaan dalam hal merencanakan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menyelesaikannya disebut otonomi (Muhdar, 2021:78). Lebih banyak otonomi membuat rasa tanggungjawab pribadi terhadap pekerjaan lebih besar. Usaha-

usaha untuk meningkatkan otonomi membawa kepada apa yang disebut dengan memperkaya pekerjaan. Tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya.

5. Umpan Balik

Umpan balik adalah informasi yang diterima tenaga kerja mengenai baik atau buruknya pekerjaan yang telah mereka lakukan. Keuntungannya adalah umpan balik dapat menolong tenaga kerja untuk mengetahui efektivitas kinerja dan sumbangannya terhadap tingkat pengetahuan akan pekerjaan. Umpan balik tentang cara seseorang menyelesaikan pekerjaannya mempunyai arti yang sangat penting bagi pekerja yang bersangkutan (Wiyati dan Pradana, 2022:39). Apabila seorang tidak memperoleh umpan balik tentang berbagai aspek penyelesaian tugasnya, baginya tidak terdapat petunjuk atau motivasi kuat untuk berprestasi lebih tinggi.

Sedangkan, Sihombing, dkk., (2018) untuk mengukur karakteristik pekerjaan dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Keragaman ketrampilan

Makin banyak ragam ketrampilan yang digunakan, suatu pekerjaan tidak menjadi membosankan di mata karyawan. Pekerjaan yang menuntut ketrampilan yang beragam dipandang oleh karyawan lebih menantang karena mencakup berbagai jenis keterampilan.

2. Jati diri tugas

Pada tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat diakui sebagai hasil kinerja seseorang. Seberapa besar keterlibatan karyawan dapat diidentifikasi dalam penyelesaian tiap tahap pekerjaan dari awal hingga selesai.

3. Tugas yang penting

Tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik karyawan tersebut yang merupakan rekan sekerja dalam suatu perusahaan yang sama maupun orang lain di lingkungan sekitar karyawan.

4. Otonomi

Tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya.

5. Umpan balik

Pemberian umpan balik pada setiap pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan karyawan di dalam perusahaan. Para karyawan juga perlu mengetahui seberapa baik prestasi yang telah dilakukan.

Dalam penelitian ini, indikator karakteristik pekerjaan menggunakan teori Ananda (2018) yang terdiri dari lima indikator, yaitu variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

2.1.5 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan atau pegawai. Untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan. Menurut Rahmat, dkk., (2020:42) disiplin kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku yang melaksanakan berbagai kegiatan untuk suatu perusahaan atau organisasi dengan sesuai peraturan yang berlaku dan menjalankannya dengan penuh kesadaran. Disiplin kerja adalah mematuhi peraturan yang berlaku sesuai ketentuan yang berlaku dalam organisasi (Surajiyo, 2020:59).

Menurut Hasibuan (2014) kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Dari penjelasan tentang disiplin kerja yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan pengertian dari disiplin kerja yaitu suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan aturan itu harus benar-benar dilaksanakan sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan maka akan mendapatkan sanksi.

2) Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Maarif dan Kartika (2021:191) membagi bentuk-bentuk disiplin kerja menjadi dua jenis, yaitu:

- a. Disiplin Preventif adalah suatu upaya yang menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
- b. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu perusahaan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan-peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3) Pendekatan Disiplin Kerja

Yadnya (2022:20) menjelaskan tiga pendekatan yang dapat dilakukan dalam pelaksanaan tindakan disiplin, yaitu:

- a. Aturan tungku panas (*hot stove rule*). Pendekatan tungku panas ini terfokus pada perilaku masa lalu.
- b. Tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*). Tindakan ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk

program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progressif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

- c. Tindakan disiplin positif (*positive discipline*). Disiplin positif tertumpukan pada konsep bahwa para karyawan mesti memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka dan persyaratan-persyaratan pekerjaan

4) Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Menurut Yadnya (2022:21) sanksi pelanggaran kerja adalah Hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Adapun tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yang dijelaskan oleh Yadnya (2022:21) adalah sebagai berikut:

- a. Sanksi Pelanggaran Ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
- b. Sanksi Pelanggaran Sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat.
- c. Sanksi Pelanggaran Berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, dan pemecatan.

5) Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja

Menurut pendapat Surajiyo (2020:59), tindakan disipliner itu harus diatur apabila:

- a. Seorang karyawan melakukan kesalahan, maka karyawan harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran.

- b. Tidak dilakukan secara konsekuen berarti karyawan tersebut melecehkan peraturan yang sudah ditetapkan.
- c. Kedua hal diatas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus menerima hukuman tersebut.

6) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Surajiyo (2020:64) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, di antaranya:

- a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

- c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan

karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Sedangkan, Sitorus dan Silviani (2020:28) untuk mengukur disiplin kerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Dalam penelitian ini, indikator disiplin kerja menggunakan teori H. Malayu Hasibuan (2007) yang terdiri dari lima indikator, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan dan sanksi hukuman.

2.2 Hubungan Antara Variabel

2.2.1 Hubungan Karakteristik individu dan kinerja pegawai

Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya adalah karakteristik individu, dimana karakteristik individu memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai (Subyantoro, dkk., 2021:37). Kebaikan atau keburukan dari suatu karakteristik itu bergantung kepada

seseorang mengaplikasikan dalam kehidupannya (Sopanah: 2021:407). Namun demikian lingkungan barunya pun memiliki karakteristik sendiri yang berupa keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, pekerjaan-pekerjaan, tugas-tugas, wewenang dan tanggungjawab, sistem penggajian, sistem pengendalian dan sebagainya. Kemudian dalam proses pencapaian tujuan organisasi, kedua karakteristik ini melakukan interaksi dan akan membentuk suatu perilaku individu dalam organisasi.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ikhsan, dkk (2016) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Spesialisasi Pekerjaan Terhadap kinerja pegawai dan kepuasan Publik Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Wonotingal Kecamatan Candisari Semarang. Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya bahwa karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, spesialisasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan masyarakat. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi liner berganda 2 tahap dan uji goodness of fit, baik secara parsial maupun simultan

Penelitian yang dilakukan Karim (2016) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali. Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya bahwa Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan

komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisa berganda (multiple regression analysis)

Penelitian yang dilakukan Amir, dkk (2016) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dirumah Sakit Daerah Mandani Provinsi Sulawesi Tengah. Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya bahwa Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif.

Penelitian yang dilakukan Herianus Peoni (2015) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado. Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi liner berganda

Penelitian yang dilakukan Setiawan (2015) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Awetama Bina Reksa. Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya bahwa karakteristik individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear koefisien determinasi, Uji t, Uji f.

2.2.2 Hubungan karakteristik pekerjaan dan kinerja pegawai

Karakteristik pekerjaan mampu meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan teori dari Penggabean (2010) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu karakteristik pekerjaan. Dalam karakteristik pekerjaan berakibat pada kualitas kinerja yang tinggi (*High Quality Work Performance*). Pada karakteristik pekerjaan terlihat bahwa karyawan yang menghargai makna dan tanggung jawab serta mengetahui hasil bagi pengayaan kerja akan memberikan hasil kerja yang positif.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang Sudja dan Mujiati (2017) dengan judul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Penempatan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Reksa. Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda

Penelitian yang dilakukan Pamungkas (2016) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik kerja, dan stress kerja, serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa. Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya bahwa budaya organisasi

tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja, karakteristik kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap stress kerja, karakteristik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan

Penelitian yang dilakukan Narottama (2015) dengan judul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Negeri Kamadhuk RSUP. Sanglah. Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung karakteristik pekerjaan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh tidak langsung karakteristik pekerjaan dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path analysis*).

Penelitian yang dilakukan Yusniar Lubis (2017) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan PTPN III dan PTPN IV di Sumatera Utara. Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya bahwa Terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, Terdapat pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan, Terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Penelitian yang dilakukan Utami dan Krishnabudi (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember. Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya bahwa Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Adanya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan, Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, Adanya pengaruh lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

2.2.3 Hubungan disiplin kerja dan kinerja pegawai

Disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan teori dari Gorda (2009) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu disiplin kerja. Sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran dan ketulusikhlasan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh kebijaksanaan perusahaan dari dalam.

Penelitian yang dilakukan Yudiningsih dkk (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng. Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya bahwa Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Penelitian yang dilakukan Sidanti (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan kerja, Displin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di seketariat DPRD Kabupaten Madiun. Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya bahwa terhadap lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, displin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Penelitian yang dilakukan Nimpuno (2015) dengan judul Pengaruh Displin kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang. Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya bahwa adanya pengaruh positif displin kerja terhadap kinerja karyawan dan adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Penelitian yang dilakukan Diyah, Y (2017) dengan judul Pengaruh Pengawasan kerja dan Displin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Blitar. Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis rentang skala dan regresi linier berganda.

Penelitian yang dilakukan Tutik Pebrianti (2016) dengan judul Pengaruh Displin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap. Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya bahwa displin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis rentang skala dan regresi linier berganda dengan uji t.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian dari Nur Ikhsan, Leonardo Budi Hasiholan dan Patricia Dhina Paramita (2016) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu dan Spesialisasi Pekerjaan Terhadap kinerja pegawai dan kepuasan Publik Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Wonotingal Kecamatan Candisari Semarang menunjukkan bahwa karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian dari Sadeli Karim (2016) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali menunjukkan bahwa Karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dari Amir, Abdul Wahid Syafar dan Saharuddin Kaseng (2016) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dirumah Sakit Daerah Mandani Provinsi Sulawesi

Tengah menunjukkan bahwa Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Penelitian dari Herianus Peoni (2015) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado menunjukkan bahwa Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Joko Setiawan (2015) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Awetama Bina Reksa menunjukkan bahwa Karakteristik individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Nyoman Aditya Prabawa Sudja dan Ni Wayan Mujiati (2017) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Penempatan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar menunjukkan bahwa Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Dany Galih Pamungkas (2016) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik kerja, dan stress kerja, serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa menunjukkan bahwa Karakteristik kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap stress kerja.

Penelitian dari I Gede hendra Narottama dari Ida Bagus Ketut Surya (2015) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Negeri

Kamadhuk RSUP. Sanglah menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh tidak langsung karakteristik pekerjaan dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Penelitian dari Yusniar Lubis (2017) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan PTPN III dan PTPN IV di Sumatera Utara menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Restu Teguh Raharja, Wiji Utami dan NG. Krishnabudi (2015) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember menunjukkan bahwa Adanya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Yudiningsih dkk (2016) yang berjudul Pengaruh Lingkungan kerja dan Displin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng menunjukkan bahwa Displin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dari Sidanti (2015) yang berjudul Pengaruh Lingkungan kerja, Displin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di seketariat DPRD Kabupaten Madiun menunjukkan bahwa Displin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dari Nimpuno (2015) yang berjudul Pengaruh Displin kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Power

Semarang menunjukkan bahwa Displin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Diyah, Y (2017) yang berjudul Pengaruh Pengawasan kerja dan Displin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Blitar menunjukkan bahwa Displin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dari Tutik Pebrianti (2016) yang berjudul Pengaruh Displin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap menunjukkan bahwa Displin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.