

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan era globalisasi modern yang pesat dan beraneka ragam, organisasi diuntut agar dapat mengembangkan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM). Suatu organisasi akan mempunyai kemampuan bersaing jika Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada pada perusahaan atau organisasi tersebut memiliki kemampuan yang unggul diatas rata-rata atau kemampuan tenaga kerja tersebut lebih tinggi dari kemampuan standart yang di tetapkan organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan kunci dari kesuksesan organisasi tersebut, karena sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi (Rumimpunu et al., 2018).

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019:128). Mangkunegara (2019:67) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan penjelasan kinerja karyawan dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

PT. Cakrawala Antara Nusantara Cargo Bali di Denpasar hanya melayani pelayanan jasa udara atau biasa disebut dengan EMKU (Ekspedisi Muatan Kapal Udara). Dengan lebih dari 9 tahun memiliki pengalaman di industri logistik dan memiliki reputasi yang baik dapat dipercaya dalam memberikan pelayanan prima. Namun, masih didapat informasi bahwa kinerja karyawan berada pada kondisi yang belum optimal, hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1 yaitu data pengiriman barang PT. Cakrawala Antara Nusantara Cargo Bali pada tahun 2022.

Tabel 1.1
Data Pengiriman Barang PT. Cakrawala Antara Nusantara Cargo Bali
Pada Tahun 2022

No	Bulan	Target Pengiriman Barang (Kg)	Realisasi Pengiriman Barang (Kg)	Capaian (%)
1	Januari	15.000	13.450	89%
2	Februari	15.000	14.647	97%
3	Maret	15.000	13.568	90%
4	April	15.000	13.453	89%
5	Mei	15.000	12.270	81%
6	Juni	15.000	12.570	83%
7	Juli	15.000	12.640	84%
8	Agustus	15.000	14.450	96%
9	September	15.000	12.290	81%
10	Oktober	15.000	13.643	90%
11	November	15.000	14.550	97%
12	Desember	15.000	13.780	91%
Jumlah		180.000	161.311	89%

Sumber: PT. Cakrawala Antara Nusantara Cargo Bali, 2022

Data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa PT. Cakrawala Antara Nusantara Cargo Bali belum mencapai target yang telah ditetapkan. Adapun target pengiriman barang pada tahun 2022 sebesar 180.000 kg namun realisasinya hanya 161.311 per tahun 2022 atau sebesar 89%. Belum

tercapainya kinerja karyawan ini dikarenakan kurangnya ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana banyak karyawan yang mengulur waktunya pada saat bekerja dan memilih untuk minta ijin mendahului pulang daripada menyelesaikan pekerjaan yang mengakibatkan kinerja karyawan belum mencapai standar yang ditentukan perusahaan., sehingga perlu dilakukannya kesadaran dari karyawan agar tidak membuang waktu saat bekerja. Karyawan yang terlalu memilih mengulur waktu dalam bekerja akan membuat pekerjaan menjadi banyak dan tidak terselesaikan dengan baik. Apabila dibiarkan seperti ini, akan menyebabkan perusahaan mengalami penurunan dan ditinggalkan oleh para pelanggan bila tidak diantisipasi sejak dini dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah profesionalisme kerja. Tjokrowinoto (2019:191) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah kemampuan untuk merencanakan, mengoordinasikan, dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur dan mempunyai etos kerja tinggi. Profesionalisme yaitu kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang (Kusnandar, 2019:46). Jadi profesionalisme kerja dalam penelitian ini adalah suatu kondisi terwujudnya suatu pelaksanaan kerja yang baik dan optimal oleh para pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rumimpunu et al., 2018) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Khumaira, 2020) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai. Artinya semakin profesional seorang pegawai maka kinerja akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2019) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung, 2020) menunjukkan bahwa variabel profesionalisme tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja adalah beban pekerjaan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, tingkat kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume pekerjaan yang terlalu banyak dan lain sebagainya (Sunyoto, 2018:64). Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja karyawan terdapat dalam tiga kondisi yang berbeda yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah (Munandar, 2018:383). Jadi beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rolos et al., 2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Rindorindo et al., 2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Asriani et al., 2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sugiharjo & Aldata, 2018) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu karakteristik individu. Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai perwatakan tertentu (Panggabean, 2019:34). Menurut (Robbins, 2019:68) karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Jadi karakteristik individu adalah karakter-karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nisakurohma & Sunuharyo, 2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Sukmawati et al., 2020) menunjukkan bahwa karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahman et al., 2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hajati et al., 2018) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian fenomena dan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil konsisten maka peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh Profesionalisme Kerja, Beban Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cakrawala Antara Nusantara Cargo Bali”.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, perumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakrawala Antara Nusantara Cargo Bali?
- 2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakrawala Antara Nusantara Cargo Bali?
- 3) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakrawala Antara Nusantara Cargo Bali?.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah disampaikan di atas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakrawala Antara Nusantara Cargo Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakrawala Antara Nusantara Cargo Bali.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakrawala Antara Nusantara Cargo Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

- a. Bagi penulis diharapkan menambah pengetahuan terhadap realita yang terjadi di dalam perusahaan yang nantinya berguna bagi kemajuan perusahaan khususnya mengenai profesionalisme kerja, beban kerja, karakteristik individu dan kinerja karyawan.
- b. Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang upaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya melalui profesionalisme kerja, beban kerja dan karakteristik individu.

2) Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan pada PT. Cakrawala Antara Nusantara Cargo Bali.
- b. Bagi para akademis sebagai bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2019:30). Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel profesionalisme, beban kerja dan karakteristik individu sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya yaitu kinerja.

Keterkaitan profesionalisme dengan kinerja adalah terwujudnya kinerja yang optimal berasal dari hasil kerja pegawai ketika dapat menjalankan peran berdasarkan kompetensi masing-masing, ketika para pegawai dapat menjalankan amanah yang diberikan dengan sungguh-

sebenarnya dan sebaik-baiknya. Kinerja karyawan dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Karakteristik individu merupakan penjabaran dari sikap, minat, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang atau individu dalam melaksanakan pekerjaannya, karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada sebuah organisasi.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019:128). Menurut (Mangkunegara, 2019:67) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)". Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Prawirosentono & Primasari, 2019:87) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Terdapat hubungan erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan.

Berdasarkan penjelasan kinerja karyawan dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya

2) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mathis dan Jackson, 2019:378), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
- b) Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- c) Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
- d) Kehadiran, kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.
- e) Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu

tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut (Robbins, 2019:32) adapun indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

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

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tentang indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan maka indikator yang dipakai

dalam penelitian ini menurut (Mathis dan Jackson, 2019:378) yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

3) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Mangkunegara, 2019:29) mengelompokkan berbagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja ke dalam 3 faktor yaitu :

- a) Faktor psikologis terdiri dari unsur: motivasi, persepsi, dan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan unsur lainnya yang bersifat psikologis.
- b) Faktor organisasional terdiri dari unsur: kepemimpinan (*leadership*), penghargaan dengan kompensasi yang baik (*rewards*), lingkungan kerja yang sehat dan aman (*save and healthy environment*), kesempatan untuk berkembang (*growth and development*), partisipasi karyawan (*employee participation*), kualitas Komunikasi, struktur (*structure*), desain pekerjaan (*job design*) dan sumber daya.
- c) Faktor individu terdiri dari unsur:
 - (1) Pendidikan
 - (2) Keterampilan
 - (3) Pengalaman
 - (4) Suku
 - (5) Ras
 - (6) Unsur – unsur individual lainnya.

4) Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Handoko, 2019:135) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Perbaikan prestasi kerja
- b) Penyesuaian kompensasi
- c) Keputusan penempatan
- d) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e) Perencanaan dan pengembangan karir
- f) Memperbaiki penyimpangan proses staffing
- g) Mengurangi ketidakakuratan informasi
- h) Memperbaiki kesalahan desain pekerjaan
- i) Penempatan kerja yang adil
- j) Membantu menghadapi tantangan eksternal

2.1.3 Profesionalisme Kerja

1) Pengertian Profesionalisme

Sedarmayanti (Sedarmayanti, 2019:157) profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan.

Menurut (Siagian, 2019:163) profesionalisme adalah, “Keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.”

Menurut (Tjokrowinoto, 2019:191) dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah kemampuan untuk merencanakan, mengoordinasikan, dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur dan mempunyai etos kerja tinggi.

Disimpulkan bahwa profesionalisme, menunjuk kepada komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Profesionalisme juga mengacu kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standart yang tinggi dan kode etik profesinya

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme

Faktor yang mendukung sikap profesionalisme, menurut (Gibson, 2018:45) adalah:

a) *Performance*

Performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, penampilan kerja. *Performance* atau kehandalan serta prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, prestasi yang dihasilkan dalam urutan maupun kurun waktu tertentu.

b) Akuntabilitas Pegawai

Akuntabilitas merupakan kebijakan strategis, hal ini harus dapat diimplementasikan untuk menciptakan kepatuhan pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai. Akuntabilitas juga merupakan kewajiban untuk memberikan tanggung jawab kinerja kepada pihak-pihak tertentu.

c) Loyalitas Pegawai

Loyalitas aparatur yang berkaitan dengan karakteristik sosok profesionalisme menurut Islami dalam Royen adalah kesetiaan diberikan kepada institusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan kerja.

d) Kemampuan Aparatur/ Pegawai

Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin pada perilaku sehari-hari. Istilah tersebut mengacu kepada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas dan bagiannya.

3) Indikator Profesionalisme

Menurut (Sedarmayanti, 2019:159) adapun indikator profesionalisme sebagai berikut:

- a) Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan seseorang yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.
- b) Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas,kualitas,waktu) yang telah dicapai.
- c) Efisiensi diartikan sebagai perbandingan antara input dan output, tenaga dan hasil, biaya dan kesenangan yang dihasilkan.
- d) Tanggung jawab berarti kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-

baiknya tepat pada waktunya dan berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuatnya

Adapun indikator profesionalisme menurut (Siagian, 2019:163) sebagai berikut:

- a) Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.
- b) Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
- c) Sarana dan prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.
- d) Jumlah sumber daya manusia suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyokong suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki.
- e) Teknologi informasi seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.

- f) Keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa serupa pengukuran dari alat ukur yang sama akan memberikan hasil yang sama.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tentang indikator yang dapat mengukur profesionalisme maka indikator yang dipakai dalam penelitian ini menurut (Sedarmayanti, 2019:159) yaitu kompetensi, efektivitas, efisiensi, dan tanggung jawab

2.1.4 Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Menurut (Kasmir, 2019:40) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

Menurut (Munandar, 2018:60) bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki.

Sementara itu menurut (Koesomowidjojo, 2018:21) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Artinya beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi melingkupi pengerahan sumber daya dan penetapan jangka waktu pula.

Dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan tugas yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu di mana apabila

sekumpulan tugas tersebut dapat diselesaikan dalam jangka waktu tersebut dapat dilakukan maka ekuilibrium pekerjaan akan terjaga dan berdampak pada produktivitas yang efisien sehingga harus dilakukan analisis dan proses penetapan sumber daya dan waktu yang seimbang untuk menentukannya.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Gibson, 2018:78), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

a) *Time Pressure* (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif. Ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan berkurang.

b) Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab *stress* di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu : *night shift*, *long shift*, *flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut *long shift* dan *night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang

- c) *Role Ambiguity* atau kemenduaan peran dan *Role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.

Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.

- d) *Information Overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat.

Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi sendiri bagi pekerja.

- e) *Repetitive Action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja assemblyline yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

- f) *Tanggung Jawab*

Setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya, tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan

3) Indikator Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2018:33) mengatakan beban kerja memiliki beberapa indikator antara lain:

a) Kondisi Pekerjaan

Target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan

b) Penggunaan SOP kerja

Pekerjaan yang harus diselesaikan memiliki kompleksitas yang tinggi

c) Target yang harus di capai

Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan melebihi kemampuan karyawan

Menurut Soleman dalam (Muhtar, 2022) indikator yang mempengaruhi beban kerja dalam organisasi adalah sebagai berikut :

- a) Tugas meliputi: tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya
- b) Organisasi Kerja meliputi: lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya
- c) Lingkungan Kerja meliputi: lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis
- d) *Stresor*, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya)

e) Psikis, motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang pegawai, atau dapat pula dikemukakan bahwa analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan beban kerja dalam waktu tertentu

Berdasarkan indikator-indikator beban kerja dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator yang tepat untuk dijadikan penelitian lebih lanjut yaitu indikator dari (Koesomowidjojo, 2018:33) kondisi pekerjaan, penggunaan SOP kerja, dan target yang harus dicapai.

2.1.5 Karakteristik Individu

1) Pengertian Karakteristik Individu

Menurut (Thoha, 2018:145) berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi.

Menurut (Panggabean, 2019:29), karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Menurut (Robbins, 2019:29), karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor individu atau *individual characteristics* (karakteristik individu) adalah

karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Faktor yang mempengaruhi karakteristik individu menurut (Sopiah, 2018:33) ada empat karakteristik individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang dapat berprestasi.

- a) Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka.
- b) Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri.
- c) Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan (sebagai contoh karyawan bersifat realistis, menyenangkan dan artistik) dan kebutuhan individual, latihan, kekuasaan dan kebutuhan prestis.
- d) Latar belakang sosial, status sosial ekonomi dan tujuan pendidikan pekerjaan orang tua karyawan merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori.

3) Indikator Karakteristik Individu

Menurut (Thoha, 2018:15) menyebutkan ada beberapa indikator karakteristik individu:

- a) 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*)

- b) Nilai, nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang – orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
- c) Sikap (*attitude*), sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi
- d) Minat (*interest*) 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

Menurut (Robbins, 2019:38) mengemukakan bahwa terdapat empat karakteristik individu dalam kaitannya dengan pelaksanaan pekerjaan yaitu:

- a) Karakteristik biografis yang mencakup beberapa sifat yaitu umur, jenis kelamin, status perkawinan, pengalaman kerja, jumlah tanggungan dan tingkat pendidikan.
- b) Karakteristik kemampuan yaitu karakteristik yang menunjukkan suatu kapasitas individu untuk dapat mengerjakan berbagai tugas atau pekerjaan yang diberikan organisasi.
- c) Karakteristik kepribadian yaitu suatu kelompok ciri-ciri yang relatif stabil dalam bentuk tendensi-tendensi dan tempramen atau tabiat

tertentu yang sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diwariskan, faktor sosial, kultural, dan faktor lingkungan.

- d) Karakteristik individual adalah belajar yang merupakan rangkaian proses pengalaman yang diperoleh individu melalui pengalaman dan praktek secara langsung maupun tidak langsung dalam bentuk aktivitas membaca suatu pengetahuan.

Berdasarkan indikator-indikator karakteristik individu dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator yang tepat untuk dijadikan penelitian lebih lanjut yaitu indikator dari (Thoha, 2018:15) Kemampuan (*ability*), Nilai, Sikap (*attitude*) dan Minat (*interest*)

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil-hasil penelitian sebelumnya yang dijadikan referensi dalam penelitian ini meliputi hasil-hasil studi yang membahas kinerja karyawan. Hasil penelitian yang cukup relevan dipergunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh (Hadisantoso et al., 2019) dengan judul *The Influence of Professionalism and Competence of Auditors towards the Performance of Auditors*. Metode pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 150 orang staf auditor di kantor Auditor di 13 Kabupaten di provinsi Sulawesi Tenggara, Indonesia. Metode teknis untuk memilih sampel adalah dengan menggunakan *purposive random sampling* berdasarkan auditor, posisi di kantor. Studi ini menemukan bahwa variabel profesionalisme yang dimiliki auditor

berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor bekerja di kantor auditor di Sulawesi Tenggara. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel profesionalisme terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya pada waktu, tempat penelitian dan juga pada penelitian ini tidak menggunakan variabel kompetensi sebagai variabel bebas.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh (Candra et al., 2023) dengan judul *The relationship between work professionalism and job satisfaction toward employee performance in mediating of organizational climate*. Penelitian ini menggunakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh RSUD Muaradua paramedis dengan masa kerja lebih dari satu tahun. Metode sampling jenuh, dan data teknik pengumpulan menggunakan penyebaran kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan *partial least square* pemodelan persamaan struktural (SEM-PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme kerja secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel profesionalisme terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya pada waktu, tempat penelitian dan juga pada penelitian ini tidak menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh (Panjaitan, 2022) dengan judul *The Effect of Human Resources Quality and Work Professionalism on Employee Performance at UD. Nacen Rupa Serdang Bedagai*. Teknik analisis data yang akan digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *software* SPSS versi 18 dengan teknik statistik.

Statistik memainkan peran penting dalam penelitian, baik dalam pemodelan, dalam merumuskan hipotesis, dalam mengembangkan pengumpulan data alat dan instrumen, dalam menyusun desain penelitian, dalam menentukan sampel, dan dalam analisis data. Hasil penelitian menunjukkan profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel profesionalisme terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya pada waktu, tempat penelitian dan juga pada penelitian ini tidak menggunakan variabel kualitas sumber daya manusia sebagai variabel bebas.

- 4) Penelitian ini dilakukan oleh (Basri et al., 2019) dengan judul *The Effect of Professionalism, Organizational Culture, Leadership Style, Independence Auditors on Auditor Performance with Intelligence Spiritual as a Variable Moderating on Office Public Accountants in Medan*. Populasinya adalah 130 akuntan di kantor akuntan publik Medan, dan 98 akuntan mereka digunakan sebagai sampel. Data dianalisis dengan menggunakan SEM PLS (*Structural and Equation Analisis Modeling Partial Least Square*) melalui program software *Smart PLS*, sedangkan uji residual adalah digunakan untuk menguji variabel moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel profesionalisme terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya pada waktu, tempat penelitian dan juga pada penelitian ini tidak menggunakan variabel budaya organisasi, gaya

kepemimpinan sebagai variabel bebas, variabel kecerdasan rohani sebagai variabel moderasi.

- 5) Penelitian ini dilakukan oleh (Rumimpunu et al., 2018) dengan judul Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulut. Teknik Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda melalui bantuan *software* SPSS versi 24. Populasi penelitian sebanyak 77 pegawai dan sampel yang digunakan sebanyak 77 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel profesionalisme terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya pada waktu, tempat penelitian dan juga pada penelitian ini tidak menggunakan variabel kompetensi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas.
- 6) Penelitian ini dilakukan oleh (Silaban et al., 2021) dengan judul *Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables*. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan teknik random dan rumus Slovin adalah 267 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik survei kuesioner kepada responden, yang dilakukan secara daring. Penelitian ini menggunakan program AMOS untuk mengolah datanya. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja memiliki efek negatif pada kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel beban kerja terhadap kinerja

karyawan dan perbedaannya pada waktu, tempat penelitian dan juga pada penelitian ini tidak menggunakan variabel kompetensi dan pengembangan karir sebagai variabel bebas, variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

- 7) Penelitian ini dilakukan oleh (Jahari, 2019) dengan judul penelitian *Effect of Workload, Work Environment, Work Stress on Employee Performance of Private Universities in the City of Bandung, Indonesia*. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif yang dilakukan pada 150 orang karyawan perguruan tinggi swasta di kota Bandung. Teknik pengumpulan data dalam hal ini penelitian menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi, regresi, determinasi dan pengujian hipotesis (uji-t). Hasil pengujian hipotesis membuktikan hal tersebut beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya pada waktu, tempat penelitian dan juga pada penelitian ini tidak menggunakan variabel lingkungan kerja dan stress kerja sebagai variabel bebas.
- 8) Penelitian ini dilakukan oleh (Malau & Kasmir, 2021) dengan judul *Effect of Workload and Work Discipline on Employee Performance ff PT. XX With Job Satisfaction as Intervening Variable*. Jumlah responden terlibat dalam penelitian ini mencapai 107 responden. Seluruh responden adalah karyawan PT. XX, baik pegawai yang menduduki jabatan staf maupun pegawai yang menduduki jabatan sebagai pimpinan/manajer perusahaan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data penelitian diperoleh

dari hasil pengisian kuesioner. Data penelitian kemudian dianalisis melalui teknik analisis *Partial Least Square* dengan program *SmartPLS*. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya pada waktu, tempat penelitian dan juga pada penelitian ini tidak menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas.

9) Penelitian ini dilakukan oleh (Rindorindo et al., 2019) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 116 orang, dengan menggunakan teknik *non probability sampling* dan formula Slovin, sampel penelitian ini berjumlah 54 responden. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya pada waktu, tempat penelitian dan juga pada penelitian ini tidak menggunakan stress kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas.

10) Penelitian ini dilakukan oleh (Pramesthi et al., 2020) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Stres Kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Daerah

Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 41 orang, sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah sampling jenuh. Analisis dalam penelitian ini menggunakan path analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya pada waktu, tempat penelitian dan juga pada penelitian ini tidak menggunakan variabel kompetensi sebagai variabel bebas, variabel stress kerja sebagai variabel mediasi.

- 11) Penelitian ini dilakukan oleh (Parashakti et al., 2021) dengan judul *The Effect of Organizational Citizenship Behavior, Individual Competence and Individual Characteristics on Employee Performance*. Populasi di penelitian ini adalah 52 karyawan PT. Mitra Global Orizon. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 52 karyawan, dihitung berdasarkan sampel jenuh. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*. Metode dari pengumpulan data menggunakan metode survei, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Metode analisis data menggunakan *Partial Least Square*. penelitian ini dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Sejati Orizon. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya pada waktu, tempat penelitian dan juga pada penelitian ini tidak menggunakan variabel OCB dan kompetensi individu sebagai variabel bebas.

12) Penelitian ini dilakukan oleh (Kurniawan dan Sarwono, 2021) dengan judul *The Effect of Individual Characteristics, Organizational Commitments and Leadership Profiles on Employee Performance In The Implementation Work From Home (WFH)*. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan instrumen kuesioner sebagai metode survey. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan analisis *Smart-PLS* alat. Sebanyak 286 responden berpartisipasi dalam penelitian ini. Ukuran sampel ditentukan oleh sloven rumus dan menghasilkan sampel 167 karyawan. Studi ini membuktikan bahwa karakteristik individu secara positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya pada waktu, tempat penelitian dan juga pada penelitian ini tidak menggunakan variabel komitmen organisasi dan profil kepemimpinan sebagai variabel bebas.

13) Penelitian ini dilakukan oleh (Suryanto dan Sandra, 2022) dengan judul *Effect of Individual Characteristics, Work Placement and Work Environment on Employee Performance at PT. Post Energy Indonesia Jakarta Office*. Populasi dalam hal ini penelitian adalah seluruh karyawan PT Post Energy Indonesia Kantor Jakarta, berjumlah 114 orang. Dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling dan diperoleh data sebanyak 57 responden. Data penelitian yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah uji regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu pada kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya pada waktu, tempat penelitian dan juga pada penelitian ini tidak menggunakan variabel penempatan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas.

- 14) Penelitian ini dilakukan oleh (Ajie dan Supratikta, 2021) dengan judul *The Influence of Individual Characteristics on Employee Performance at PT. Cipta Selaras Abadi in Parung-Bogor*. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan jumlah sampel 53 orang responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan regresi, korelasi, determinasi, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian.
- 15) Penelitian ini dilakukan oleh (Sukmawati et al., 2020) dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan*. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah Batam yang berjumlah 52 orang. Sampel penelitian sebanyak 52 orang, yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Data diperoleh dengan metode menyebarkan kuesioner kemudian dianalisa dengan menggunakan uji

regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya pada waktu, tempat penelitian dan juga pada penelitian ini tidak menggunakan variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan dan etos kerja sebagai variabel bebas.

