

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kemampuan organisasi untuk mengatur dan mengelola berbagai sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia, modal dan pasar. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan karena tanpa sumber daya manusia yang handal, kegiatan produksi dapat terhambat dan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Sumber daya manusia yang baik tercermin dalam kinerja yang baik. Suryani, dkk (2020) menyatakan bahwa pengelolaan suatu organisasi tidak lepas dari peran dan kinerja sumber daya manusia melalui kualitas pekerjaan yang dilakukannya, sehingga kinerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin baik produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan harus dapat memantau kinerja setiap individu karyawan, apakah karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan benar dan sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, namun dapat memiliki arti yang lebih luas, tidak hanya hasil tetapi juga cara proses kerja berlangsung. Menurut Afandi (2018) kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya sendiri dalam perusahaan, berusaha mencapai tujuan organisasi tanpa melanggar hukum dan bertentangan dengan moral. Kinerja sangat penting bagi organisasi

karena kinerja karyawan yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang diberikan kepada mereka selesai dengan tepat waktu dan kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan bersemangat dalam bekerja, lebih mencintai pekerjaannya dan peduli terhadap perusahaan (Isnaini, 2019). Setiap kegiatan yang ditujukan untuk pengembangan bisnis perusahaan merupakan bentuk kinerja atau *performance*. Seorang karyawan yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta sukses secara kualitas dan kuantitas disebut kinerja (Silaen *et al.*, 2021).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan penting bagi perusahaan, karena disiplin membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Adanya peraturan disiplin dalam dunia kerja dapat membuat karyawan bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang lebih baik.

Menurut Rivai dalam (Hasibuan, 2019) disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Jufrizen, dkk (2021) disiplin kerja yang dikelola dengan baik dapat menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan menghasilkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi, baik

yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan (Susanto, 2019).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sapta, *et al* (2022), Tamba, *et al* (2018), Kristanti, *et al* (2019), Sinaga, *et al* (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya tingkat disiplin kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Muna dan Isnowati (2022) menemukan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ini menyiratkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik individu. Karakteristik Individu mempunyai peran penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kepribadian pegawai yang berbeda-beda menjadikan pegawai mempunyai ciri khas tersendiri sehingga membentuk suatu karakteristik individu pada pegawai. Baik buruknya karakteristik individu pegawai tergantung bagaimana mereka mengaplikasikannya (Puspita dkk, 2020).

Karakteristik individu, terdiri dari minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Menurut Agustya (2018) karakteristik individu adalah karakter-karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Aktarina (2019) menyatakan karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki seseorang karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan orang lain untuk mempertahankan dan memperbaiki kerja didalam

organisasinya. Karakteristik tersebut sangat beragam, setiap perusahaan tentunya dapat memilih karyawan yang memiliki kriteria baik dan karakteristik tersebut juga harus sesuai dengan yang diinginkan perusahaan (Handayani dkk, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Agustya dan Bambang (2018), Suban, *et al* (2020), Wailan, *et al* (2021), Hasanah, *et al* (2018) menemukan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa karakteristik individu yang meliputi watak, usia karyawan, dan hubungan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Daud, *et al* (2021) menemukan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ini menunjukkan bahwa karakteristik individu belum mampu memengaruhi kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja dan karakteristik individu, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Menurut Robbins dan Judge, komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang memihak organisasi serta tujuan - tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Rahmawati dkk, 2019). Yusuf (2018) menjelaskan komitmen organisasi adalah derajat di mana karyawan punya keyakinan untuk menerima tujuan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan perfoma kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*)

karyawan. Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Menurut Cook dan Wall dalam (Manery dkk, 2018) mendefinisikan komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis karyawan terhadap suatu organisasi, dan dapat dilihat dalam kesetiaan karyawan terhadap organisasi, motivasi untuk menggabungkan tujuan organisasi dan berkomitmen pada organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sapta, *et al* (2023), Syawal (2018), Noviardy dan Aliya (2022), Dunda, *et al* (2020), menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa dengan adanya komitmen yang diterapkan dalam diri masing-masing karyawan, mereka jadi semangat untuk bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan, selain itu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target harian yang ditentukan oleh perusahaan, jika perusahaan mempunyai banyak produksi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Manopo, *et al* (2022) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan semakin tinggi komitmen organisasi tidak akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

UD. Supra Dynasty Denpasar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan daging sapi, ayam dan ikan menjadi produk beku (*frozen food*) seperti *scallop*, bakso, sosis, dan siomay. Sebagai pemasok produk bagi konsumen UD. Supra Dynasty Denpasar membutuhkan sumber daya manusia yang handal harus meningkatkan kinerja karyawannya untuk meningkatkan

kualitas dan daya saing dibandingkan dengan pesaing lain. Namun dalam hal ini, masih ada ketimpangan yang mengarah pada rendahnya kinerja karyawan.

Di dalam perusahaan UD. Supra Dinasty Denpasar, penulis menemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan observasi dan wawancara terhadap salah satu pimpinan, penulis menemukan adanya realisasi target produksi yang belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari terjadinya penurunan pada hasil produksi UD. Supra Dinasty Denpasar pada tahun 2020-2022. Data hasil produksi UD. Supra Dinasty Denpasar dari tahun 2020-2022 dapat disajikan pada Tabel 1.1:

Tabel 1. 1
Laporan Hasil Produksi UD. Supra Dinasty Denpasar
Tahun 2020-2022

Produk	2020		2021		2022	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Bakso Ayam	12.000	10.250	14.000	11.300	16.000	11.150
Bakso Sapi	12.000	11.600	14.000	11.750	16.000	13.200
Bakso Ikan	12.000	10.200	14.000	12.200	16.000	12.100
Siomay Ayam	12.000	11.300	14.000	12.800	16.000	13.900
Bakso Tahu	12.000	10.100	14.000	10.920	16.000	14.250
Scallop Ikan	12.000	9.830	14.000	13.200	16.000	11.080
Kaki Naga	12.000	10.200	14.000	11.870	16.000	12.150
Chicken Nugget	12.000	10.910	14.000	12.980	16.000	13.100
Sosis Ayam	12.000	11.225	14.000	13.000	16.000	14.015
Sosis Ikan	12.000	10.850	14.000	11.255	16.000	13.300
Total	120.000	106.465	140.000	121.275	160.000	128.245
% Pencapaian		88,72%		86,62%		80,15%
Growth				2,1%		6,47%

Sumber : Laporan Hasil Produksi UD. Supra Dinasty Denpasar, (2023)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pencapaian hasil produksi UD. Supra Dinasty dalam kurun waktu 3 tahun terakhir periode 2020-2022, masih dibawah harapan target produksi perusahaan dan realisasinya berfluktuasi. Hal ini menyatakan bahwa yang memiliki peranan penting adalah faktor manusia yaitu kinerja karyawan. Penurunan hasil produksi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu, terdapat beberapa karyawan yang menunjukkan kinerja kurang maksimal. Seperti datang ke pabrik tidak sesuai dengan jam yang

telah ditentukan perusahaan dan masih ada beberapa karyawan yang mengobrol di jam kerja dimana hal ini dapat berpengaruh terhadap hasil produksi dan tentunya dapat mengulur waktu kerja.

Berdasarkan observasi dan wawancara terhadap salah satu pimpinan dan karyawan UD. Supra Dinasty Denpasar, penulis menemukan tingginya tingkat absensi karyawan. Data jumlah absensi atau ketidakhadiran karyawan UD. Supra Dinasty Denpasar dari bulan Januari – Desember 2022 dapat disajikan pada Tabel 1.2:

Tabel 1. 2
Jumlah Hari Kerja, Jumlah Absensi Karyawan
UD. Supra Dinasty Denpasar dari Januari – Desember 2022

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Absensi Karyawan		
			Sakit	Izin	Jumlah
1	Januari	26	6	9	15
2	Februari	22	5	7	12
3	Maret	25	2	7	9
4	April	24	6	8	14
5	Mei	24	5	13	18
6	Juni	25	7	10	17
7	Juli	27	4	7	11
8	Agustus	26	7	3	10
9	September	25	5	5	10
10	Oktober	25	5	3	8
11	November	23	5	4	9
12	Desember	26	5	10	15
	Jumlah	298	62	86	148

Sumber : Data jumlah absensi karyawan UD. Supra Dinasty Denpasar, (2023)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan Mei dan Juni yaitu masing- masing 18 dan 17. Hal ini karena adanya pengaruh banyaknya hari libur sehingga banyak diantara karyawan yang memperpanjang hari libur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan tingkat absensi yang cukup tinggi pada karyawan, ini berarti tingkat kedisiplinan kerja karyawan sangat rendah, sehingga akan menyebabkan

penurunan kinerja perusahaan. Selain dilihat dari jumlah absensi karyawan UD. Supra Dynasty Denpasar terdapat juga beberapa pelanggaran disiplin kerja yang dilanggar karyawan saat melakukan pekerjaannya, seperti salah satu karyawan tidak menggunakan pakaian yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah diterapkan. UD. Supra Dynasty Denpasar telah menerapkan peraturan yang ada sesuai ketentuan perusahaan, jika ada karyawan yang melanggar hanya diberi hukuman ringan sehingga karyawan dapat mengulangi kesalahannya lagi.

Berdasarkan hasil observasi penulis pada UD. Supra Dynasty Denpasar ditemukan hal-hal yang berkaitan dengan karakteristik individu seperti kurangnya minat serta ide-ide yang dikeluarkan oleh karyawan dalam pengembangan perusahaan, selain itu kurangnya kemampuan dalam memahami dan menyelesaikan tugas tepat waktu serta kurangnya sikap percaya diri karyawan dalam menghadapi segala situasi yang dialami perusahaan, sehingga berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan. Selain itu kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan. Kondisi ini menjadi sebuah fenomena yang mengakibatkan karakteristik individu tidak sepenuhnya mampu mendorong kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas karena adanya perbedaan dari karakteristik individu setiap karyawan. Bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai.

Fenomena terkait komitmen organisasi yaitu berdasarkan survey, ditemukan data jumlah turnover karyawan UD. Supra Dynasty pada tahun 2020 – 2022 dapat disajikan pada Tabel 1.3:

Tabel 1. 3
Data Turnover Karyawan UD. Supra Dinasty Denpasar
Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
2020	5	7
2021	4	5
2022	6	8
Total	15	20

Sumber : Data *Turnover* Karyawan UD. Supra Dinasty Denpasar, (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa dalam tiga tahun terakhir jumlah karyawan yang keluar lebih besar dibanding karyawan masuk, yakni 15 orang karyawan masuk dan 20 orang karyawan yang keluar dari perusahaan. Artinya karyawan yang telah bergabung bersama perusahaan memiliki komitmen organisasi yang cukup rendah untuk tetap bertahan pada perusahaan. Hal ini mengidentifikasikan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Individu Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Supra Dinasty Di Denpasar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan UD. Supra Dinasty Denpasar?
- 2) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan UD. Supra Dinasty Denpasar?

- 3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan UD. Supra Dynasty Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian pada umumnya mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan UD. Supra Dynasty Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada perusahaan UD. Supra Dynasty Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan UD. Supra Dynasty Denpasar.

1.4 Kegunaan Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan tentang pentingnya disiplin kerja, karakteristik individu dan komitmen organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan.

- 2) Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi pemimpin pada UD. Supra Dynasty Denpasar dalam pengelolaan sumber daya manusia,

khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang didasarkan peran disiplin kerja, karakteristik individu dan komitmen organisasi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Grand Theory yang mendasari penelitian ini adalah *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968. *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, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Damayanti (2018) kinerja karyawan adalah hasil

kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Isnaini (2019) kinerja sangat penting bagi organisasi, dengan kinerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan tepat waktu, dengan kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa semangat bekerja sehingga karyawan akan lebih mencintai pekerjaannya dan peduli dengan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam perusahaan yang telah berhasil memenuhi tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu pekerjaan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

2. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Akbar (2018) yaitu :

a) Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan - kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

b) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

c) Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

d) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaliran dalam ruang kerja.

e) Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

f) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerjasama baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam (Lie dan Siagian, 2018) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

a) Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektifitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja.

Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Afandi dalam (Burhan dkk, 2022) indikator kinerja karyawan adalah:

- a) Kapasitas hasil kerja, yaitu semua satuan ukuran terkait jumlah hasil kerja yang dapat berupa angka atau satuan lain.
- b) Mutu hasil kerja, yaitu semua satuan ukuran terkait kualitas hasil kerja yang berupa angka atau satuan lain.
- c) Efisiensi selama menjalankan tugas, yaitu bermacam sumber daya yang dimanfaatkan maupun tetap menghemat biaya.

Dari kedua indikator tersebut maka indikator kinerja karyawan yang digunakan adalah:

- a) Kualitas,
- b) Kuantitas,
- c) Ketepatan waktu,
- d) Efektifitas,
- e) Kemandirian.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Pranitasari dkk (2021) disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan – peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta

peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya. Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan (Jepry dan Mardika, 2020). Sedangkan menurut Ramon (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi/perusahaan mematuhi berbagai peraturan dan ketentuan yang berlaku.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi dalam disiplin kerja di suatu organisasi, meliputi pengawasan yang begitu ketat dari bagian HR, banyaknya peraturan di perusahaan. Tetapi tujuan tersebut agar para karyawan didalam organisasi tersebut ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Menurut Khoirinisa (2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Kompensasi adalah salah satu faktor terbesar dalam kedisiplinan.

Besar kecilnya kompensasi memengaruhi secara langsung terhadap kedisiplinan. Karyawan akan mematuhi segala peraturan yang

berlaku, jika ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah ia berikan bagi perusahaan.

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan seperti apa kedisiplinan pimpinan mereka.

c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Tanpa aturan yang konkret maka tidak dapat terwujud juga disiplin kerja yang nyata.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Jika ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya. Sebaliknya, jika seorang karyawan memberikan pencapaian yang luar biasa, atasan harus mampu memuji dan memberikan kompensasi lebih.

e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini bukan berarti setiap gerak-gerik karyawan harus diperhatikan. Justru sebaiknya, misalnya harus terdapat delegasi pengawasan yang seimbang dalam aspek teknis tugas dan aspek

manajemen pekerjaan secara umum, sehingga visibilitas data untuk evaluasi pengawasan tampak dengan jelas.

f) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Setiap karakter memiliki kerelaan dan daya patuh yang berbeda. Namun seperti apapun karakter manusia, terdapat pendekatan terbaik agar mereka dapat rela dan patuh terhadap peraturan dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya.

3. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Pranitasari, dkk (2021) ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja, sebagai berikut:

- a) Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b) Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d) Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam (Tarigan dan Aji, 2021) indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a) Sikap yaitu mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.
- b) Norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.
- c) Tanggungjawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan.

Dari kedua indikator disiplin kerja tersebut maka indikator yang digunakan adalah:

- a) Taat terhadap aturan waktu,
- b) Taat terhadap peraturan perusahaan,
- c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan,
- d) Taat terhadap peraturan lainnya.

2.1.4 Karakteristik Individu

1. Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Imban (2017) karakteristik individu merupakan pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain dari setiap orang. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Aktarina (2019) menyatakan karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Ulfah (2018) karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat, dan kebutuhan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan di mana ia tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi karakteristik individu merupakan ciri, tabiat, kebiasaan atau sifat yang membedakan seseorang dengan yang lain serta berkemampuan dalam mengarahkan tindakan seorang individu.

2. Faktor-faktor Karakteristik Individu

Menurut Ulfah (2018) faktor-faktor karakteristik individu mencakup :

a) Umur

Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua yaitu pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat dan komitmen terhadap mutu. Karyawan yang lebih muda cenderung memiliki fisik yang lebih kuat sehingga dapat diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relative masih kecil. Karyawan yang lebih tua kecil kemungkinan untuk berhenti karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka tingkat upah yang lebih tinggi, liburan dengan upah yang lebih panjang dan tunjangan pensiun yang lebih menarik.

b) Jenis Kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk memenuhi wewenang sedangkan pria lebih agresif dan lebih

besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemungkinan lebih tinggi dari pada pria.

c) Masa Kerja

Masa kerja dan kepuasan saling berkaitan positif. Ketika usia dan masa kerja diperlakukan secara terpisah, tampaknya masa kerja akan menjadi indikator perkiraan yang lebih konsisten dan mantap atas kepuasan kerja daripada usia kronologis. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup dihari tua.

d) Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Pendapat lain juga menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan-tuntutan terhadap aspek- aspek kepuasan kerja ditempat kerja akan semakin meningkat.

e) Status Perkawinan

Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia. Salah satu riset menunjukkan bahwa karyawan yang

menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan kerjanya yang bujangan. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Pemahaman terhadap perilaku individu sangatlah penting, karena dengan memahami perilaku individu lain seperti rekan kerja, atasan atau bawahan baik di lingkungan organisasi maupun masyarakat umum dapat membuat kita mampu beradaptasi dengan lingkungan. Karakteristik ini akan membawa individu dalam lingkungan organisasi.

3. Indikator Karakteristik Individu

Ahmad (2019) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan orang lain berbeda pula, meskipun bekerja di tempat yang sama. Adapun indikator karakteristik individu yaitu sebagai berikut :

a) Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan (*Ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dikelompokkan menjadi dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

b) Nilai

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

c) Sikap (*attitude*)

Pernyataan - pernyataan evaluative, baik menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai objek, orang atau peristiwa. Sikap memiliki tiga komponen yaitu kesadaran, perasaan, dan perilaku.

d) Minat (*interest*)

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

Adapun Indikator karakteristik individu menurut Imban (2017) meliputi:

- a) Kemampuan, adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan
- b) Kebutuhan, ialah keinginan manusia terhadap benda atau jasa yang dapat memberikan kepuasan kepada manusia itu sendiri, baik kepuasan jasmani maupun kepuasan rohani
- c) Kepercayaan, berasal dari kata-kata percaya artinya mengakui atau meyakini akan kebenaran. Kepercayaan adalah hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan dan keyakinan dan kebenaran

- d) Pengalaman, bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya
- e) Pengharapan, adalah suatu keyakinan atau kemungkinan bahwa suatu usaha atau tindakan tertentu akan menghasilkan suatu tingkat prestasi tertentu.

Dari kedua indikator karakteristik individu tersebut maka indikator yang digunakan adalah:

- a) Kemampuan,
- b) Nilai,
- c) Sikap,
- d) Minat.

2.1.5 Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Wahab (2021) Komitmen organisasi ini adalah keyakinan karyawan dalam menerima nilai - nilai dan tujuan organisasi serta berkeinginan untuk tetap tinggal dan tumbuh serta berkembang bersama organisasi. Menurut Darmawan dalam (Hamid dkk, 2021) komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, dan bersedia melakukan bisnis untuk pencapaian tinggi tujuan organisasi. Sedangkan menurut Kartika dalam (Hilmawan, 2020) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan

psikologis yang dikarakteristik dengan meyakini dan menerima tujuan dan nilai yang dimiliki oleh organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

2. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Sulistyawati (2018) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

- a) Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- b) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
- c) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Menurut Steers dan Porters dalam (Wahab, 2021) faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi adalah:

- a) Karakteristik pribadi yang berkaitan dengan usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin.
- b) Karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan peran, otonomi, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

- c) Pengalaman kerja dipandang sebagai sesuatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologi dalam organisasi.
- d) Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karier dan peluang promosi, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

3. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Neale dan Noetherraft dalam (Hamid dkk, 2021) mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator, yaitu:

- a) Kesediaan karyawan adalah upaya dengan itikad baik kepada karyawannya untuk mengambil inisiatif di bidang pekerjaan.
- b) Loyalitas karyawan adalah bentuk loyalitas karyawan untuk dengan mudah menunjukkan identitas sejatinya dalam mengembangkan organisasi tempat karyawan bekerja.
- c) Kebanggaan para karyawan adalah suatu bentuk totalitas kerja atau pencapaian maksimal dalam upaya menunjukkan bahwa, pekerjaannya telah mencapai kualitas yang baik atau optimal.

Menurut Allen, *et al* dalam (Hayati dkk, 2020) indikator komitmen organisasi ada tiga yaitu:

- a) Komitmen afektif yaitu adanya keterikatan emosi personal, identifikasi, dan keikutsertaan dalam organisasi.
- b) Komitmen berkelanjutan adalah komitmen organisasi saat personal akan mengambil keputusan untuk bertahan atau tidak dalam organisasi

karena berdasarkan pada pertimbangan untung rugi bila tetap bertahan dalam organisasi.

- c) Komitmen normatif berkaitan dengan kewajiban personal untuk bertanggung jawab dan tetap berada dalam organisasi yang berarti bahwa tindakan tersebut memang sesuatu yang harus dilakukan.

Dari kedua indikator komitmen organisasi tersebut, maka indikator yang digunakan adalah:

- a) Komitmen afektif,
- b) Komitmen berkelanjutan,
- c) Komitmen normatif.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Sapta, *et al* (2022) dengan judul “Pengaruh *Insentif Finansial*, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kcp Sudirman” yang dilaksanakan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kcp Sudirman, dengan jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 50 karyawan dan sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi (teknik sampling jenuh). Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kuesioner, wawancara, studi kepustakaan, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tamba, *et al* (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado” yang dilaksanakan di PT. Columbindo Perdana Cabang Manado, dengan jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 150 karyawan dan sampel yang digunakan adalah melibatkan 60 orang karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Loyalitas karyawan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kristanti, *et al* (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri)” yang dilakukan di UD. Pratama Karya Kota Kediri, dengan jumlah sampel yang diambil adalah seluruh karyawan yang sekaligus merupakan populasi penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner dan interview. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sinaga, *et al* (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SINAR SOSRO MEDAN (PRODUKSI THE BOTOL SOSRO)” yang dilaksanakan di PT. Sinar Sosro Medan, dengan jumlah populasi dari penelitian ini sebanyak 150 karyawan dan sampel yang digunakan adalah sebanyak 110 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner, observasi, dan interview. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnawati (2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)” yang dilaksanakan di PT LKM Demak Sejahtera, dengan jumlah populasi dari penelitian ini sebanyak 51 karyawan dan sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Agustya dan Bambang (2018) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang)” yang dilaksanakan di PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang,

dengan jumlah populasi dari penelitian ini sebanyak 50 karyawan dan sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara signifikan karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Suban, *et al* (2020) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tropicana Cocoprime Lelema” yang dilaksanakan di PT. Tropicana Cocoprime Lelema, dengan jumlah populasi dari penelitian ini sebanyak 196 karyawan dan sampel yang digunakan adalah sebanyak 77 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu, kompetensi dan fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wailan, *et al* (2021) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Esta Group Jaya Manado” yang dilaksanakan di PT Esta Group Jaya Manado, dengan jumlah populasi dari penelitian ini sebanyak 30 karyawan dan sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner dan interview. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu dan fasilitas kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasanah, *et al* (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember” yang dilaksanakan di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember, dengan jumlah populasi dari penelitian ini sebanyak 1.654 karyawan dan sampel yang digunakan adalah sebanyak 94 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner dan wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Daud, *et al* (2021) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Kepribadian, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Industri Kapal Indonesia (PERSERO) Unit Dok Dan Galangan, BITUNG” yang dilaksanakan di PT. Industri Kapal Indonesia (PERSERO) Unit Dok Dan Galangan, BITUNG, dengan jumlah populasi dari penelitian ini sebanyak 41 karyawan dan sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner dan wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepribadian mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan karakteristik individu, kepribadian, dan pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Sapta, *et al* (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Mengwi Badung” yang dilaksanakan pada LPD Desa Adat Mengwi Badung, dengan jumlah populasi dari penelitian ini sebanyak 37 karyawan dan sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, observasi, wawancara, dan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Syawal (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mega Jasa” yang dilaksanakan di CV. Mega Jasa, dengan jumlah populasi dari penelitian ini sebanyak 176 karyawan dan sampel yang digunakan adalah sebanyak 100 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional mempengaruhi kinerja, sedangkan motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Noviardy dan Aliya (2022) dengan judul “Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan)” yang dilaksanakan di PT.

Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan, dengan jumlah populasi dari penelitian ini sebanyak 420 karyawan dan sampel yang digunakan adalah sebanyak 191 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial menunjukan bahwa employee engagement dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan employee engagement dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dunda, *et al* (2020) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Kepuasan Karyawan Outsourcing Pada PT. Sederhana Karya Jaya” yang dilaksanakan di PT. Sederhana Karya Jaya, dengan jumlah populasi dari penelitian ini sebanyak 489 karyawan dan sampel yang digunakan adalah sebanyak 220 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Manopo, *et al* (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Bitung Branch” yang dilaksanakan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Bitung Branch, dengan jumlah populasi dari penelitian ini sebanyak 160 karyawan dan sampel yang digunakan adalah sebanyak 60 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner dan wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

