

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi perusahaan, baik pemerintah maupun swasta sangat diperlukan kualitas sumber daya manusia yang baik sehingga dapat bekerja secara optimal, adanya tenaga kerja yang handal dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan (Arif, dkk. 2019). Sumber daya manusia memiliki peran yang paling kuat dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci utama yang dimiliki perusahaan agar perusahaan dapat bersaing dengan yang lainnya (Jufrizen & Kanhita, 2021). Mengelola sumber daya manusia dengan benar akan berdampak positif pada perusahaan, sebaliknya jika penanganan sumber daya manusia yang tidak baik akan menyebabkan kurang efisiensi dalam kegiatan yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam perusahaan (Darma, dkk. 2020).

Keberhasilan dalam mencapai kinerja yang unggul memerlukan strategi peran karyawan sebagai pelaku dalam setiap aktivitas perusahaan (Raineri, 2017). Kinerja adalah hasil atau tingkat dari keberhasilan karyawan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja standar, target atau kriteria sasaran yang telah ditentukan diawal dan disepakati (Darma, dkk. 2020). Menurut Efendi, dkk (2020) kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja karyawan yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja

sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Rahmawati, 2020).

Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Namun, tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan kualitas yang sama dalam menyelesaikan tugasnya, mengingat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya, kumpulan perasaan, keyakinan dan pemikiran tentang bagaimana seseorang merespon pekerjaannya (Badrianto & Ekhsan, 2020). Menurut Tasman, dkk (2019) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini tercermin dari semangat kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang diciptakan oleh pekerja sesuai dengan perannya didalam perusahaan (Jufrizen & Kandhita, 2021).

Perasaan karyawan tentang pekerjaan mencerminkan sikap dan perilaku mereka ditempat kerja (Badrianto & Ekhsan, 2020). Salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi yang mendukung pekerjaan (Ramli, 2019). Karyawan akan merasa puas dalam bekerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas maka karyawan akan mengalami penurunan kinerja (Ramli,2018).

Hasil penelitian dari Sudiardhita,dkk (2018), Tasman,dkk (2021) dan Ramli (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, artinya kepuasan karyawan semakin diperhatikan maka perusahaan akan dapat memperoleh peningkatan kinerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Berbeda dengan peneliti dari Asmini & Haerani (2022) dan Kelimeda, dkk (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya kecenderungan kepuasan kerja didominasi oleh kepuasan finansial dan non finansial yaitu seperti kepuasan gaji dan promosi yang berlaku dalam perusahaan.

Selain kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terdapat faktor lain yaitu karakteristik individu. Karakteristik individu adalah kemampuan individu yang berbeda-beda antara satu individu dengan individu lainnya baik dari segi kemampuan, keyakinan, kebutuhan dan pengalaman dalam bekerja (Herizal, dkk. 2022). Menurut Dewi, dkk (2021) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Karakteristik individu secara umum dapat mempengaruhi seseorang dalam pekerjaan seperti minat, citra diri, kepribadian, dan latar belakang sosial (Esthi, 2020). Karyawan dengan karakteristik yang baik akan berhasil memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan optimal dan memiliki dampak baik perusahaan. Sedangkan, karyawan dengan karakteristik buruk akan menghambat perusahaan untuk beroperasi dan berkembang (Herizal, dkk. 2022). Hasil peneliti Widari, dkk (2019) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, artinya peningkatan karakteristik individu akan meningkatkan nilai kerja karyawan pada perusahaan.

Wahyunanti, dkk (2018) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karakteristik individu pada karyawan diperusahaan sudah bagus dan mampu meningkatkan kinerjanya. Parashakti, dkk (2021) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karakteristik individu merupakan hal yang perlu dimiliki oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh peneliti Riyadi (2019) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karakteristik tidak ada hubungannya dengan kinerja karyawan.

Menurut peneliti Husain, dkk (2022) menyatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya peningkatan nilai karakteristik individu tidak memiliki pengaruh pada penurunan kinerja karyawan. Selain karakteristik individu, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja menjadi tindakan untuk mengarahkan semua karyawan dalam perusahaan untuk mematuhi berbagai peraturan yang ada di perusahaan (Putri, dkk.2019). Disiplin kerja merupakan alat untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran seseorang dan kesediaan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan (Siswadi & Lestari, 2021). Melalui disiplin kerja, karyawan akan mampu memberikan kinerja yang maksimal pada perusahaan. Sehingga, seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja

yang tinggi dikarenakan konsisten, taat pada prinsip-prinsip perusahaan dan bertanggung jawab untuk tugas yang dipercayanya (Riski,2020).

Peneliti Esthi & Savhira (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin meningkatnya disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Peneliti Iptian, dkk (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Peneliti Arif, dkk (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh peneliti Rahmawati, dkk (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin kerja tidak ada hubungannya dengan kinerja karyawan. Sedangkan peneliti Angriani & Eliyana (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan maka kinerja akan menurun.

Penelitian ini dilakukan pada PT. BPR Artha Bali Jaya yang merupakan salah satu perusahaan yang memberikan pelayanan berupa jasa keuangan dan perkreditan. PT. BPR Artha Bali Jaya ini berlokasi di Jalan Pudak No. 101 Batubulan, Kec. Sukawati, Kab. Gianyar. PT. BPR Artha Bali Jaya memiliki 48 karyawan.

Kinerja karyawan harus menjadi fokus utama perusahaan untuk mengetahui kemampuan karyawannya, karena kinerja karyawan berhubungan langsung dengan

kinerja perusahaan. Namun, permasalahan terjadi pada perusahaan, yaitu kinerja pada PT. BPR Artha Bali Jaya mengalami penurunan selama 1 periode belakangan ini. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada PT. BPR Artha Bali Jaya terjadi penurunan jumlah nasabah kredit dan tabungan yang semestinya dicapai oleh karyawan tahun 2021. Jumlah Nasabah Tabungan dan Kredit Tahun 2021 dapat disajikan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Jumlah Nasabah Tabungan dan Kredit Tahun 2021

No	Bulan	Tabungan	Kredit
1	Januari	550 orang	60 orang
2	Februari	520 orang	58 orang
3	Maret	480 orang	54 orang
4	April	450 orang	50 orang
5	Mei	442 orang	52 orang
6	Juni	388 orang	48 orang
7	Juli	356 orang	45 orang
8	Agustus	331 orang	49 orang
9	September	325 orang	44 orang
10	Oktober	295 orang	41 orang
11	November	288 orang	40 orang
12	Desember	271 orang	50 orang

Sumber : Laporan PT. BPR Artha Bali Jaya Tahun 2020-2021

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadi penurunan jumlah nasabah tabungan dan kredit setiap bulan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang kurang maksimal. Menurunnya kinerja karyawan juga diakibatkan karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang kurang. Karyawan merasa tidak puas dengan hasil yang diterima, dikarenakan hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan hasil kerja yang karyawan berikan. Tidak itu saja, karyawan yang menerima gaji tidak sesuai dengan seharusnya, promosi jabatan yang minim dan pemimpin perusahaan yang kurang menghargai kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh karakteristik individu. Kurang berkembangnya karakteristik individu akan berdampak buruk bagi perusahaan. Karena karakteristik individu lebih menonjolkan adanya perbedaan antara seseorang dengan yang lainnya seperti motivasi, inisiatif yang mempunyai kemampuan untuk selalu semangat melaksanakan dan mengerjakan pekerjaan serta mencari solusi. Maka dari itu karyawan memiliki tanggungjawab besar dan harus bisa menstabilkan pikiran dan sikap baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja.

Permasalahan lain yang sering muncul adalah disiplin kerja karyawan yang masih rendah, walaupun perusahaan telah berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun tingkat kedisiplinan karyawan masih cukup relative kecil. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan. Adapun tingkat absensi pada PT. BPR Artha Bali Jaya periode tahun 2021 dapat disajikan pada tabel 1.2 dibawah ini

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan PT. BPR Artha Bali Jaya Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Hari Kerja Seharusnya	Absensi	Persentase Absensi
-1	-2	-3	(4)= (2)x(3)	-5	(6)= (5)/(4)
Januari	48	19	912	31	3,40%
Februari	48	21	1008	34	3.37%
Maret	48	19	864	30	3,47%
April	48	20	960	28	2,92%
Mei	48	20	960	28	2,92%
Juni	48	21	1008	30	2,98%
Juli	48	23	1104	31	2,81%
Agustus	48	21	1008	34	3.37%
September	48	21	1008	33	3.27%
Oktober	48	22	1056	28	2,65%
November	48	20	960	29	3,02%
Desember	48	22	1056	34	3,22%
Jumlah	576	249	11904	330	27,38%
Rata-rata	48	20,75	992	30,83	3,04%

Sumber : Laporan Absensi Karyawan PT. BPR Artha Bali Jaya Tahun 2021

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. BPR Artha Bali Jaya pada tahun 2021 berfluktuasi setiap bulannya Apabila tingkat absensi mencapai diatas 3%-10% dianggap tinggi dan menunjukkan bahwa tingkat disiplin karyawan rendah. Pada tabel 1.2 terlihat bahwa tingkat absensi berada diatas 3% yaitu 3,04%, hal ini termasuk dalam kategori tinggi. Tingginya tingkat absensi karyawan mengakibatkan rendahnya disiplin kerja yang disebabkan karyawan tidak merasakan kepuasan dalam melakukan pekerjaan sehingga banyak karyawan yang terlambat bekerja.

Dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan diperusahaan masih kurang, untuk itu setiap karyawan yang terlambat atau tidak hadir dikenakan denda untuk memberikan sanksi kepada karyawan. Dengan ditegaknya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja buruk dan perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan baik dari kepuasan kerja, karakteristik individu maupun disiplin kerja karyawan, agar tujuan perusahaan bisa tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Artha Bali Jaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, adapun pokok permasalahan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Bali Jaya?
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Bali Jaya?

3. Apakah disiplin berpengaruh kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Bali Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok masalah yang telah disampaikan, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan yang mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Bali Jaya
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Bali Jaya
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Bali Jaya

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai pengembangan ilmu pengetahuan mengenai kepuasan kerja, karakteristik individu, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia pada PT. BPR Artha Bali Jaya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, karakteristik individu, disiplin kerja dan kebijakan yang tepat diharapkan kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Bali Jaya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Equity Theory*

Menurut Adams, teori equitas memastikan tingkat kepuasan kerja dan kinerja antara karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pelatihan, pengembangan, penghargaan, rekrutmen dan seleksi merupakan faktor kunci untuk menentukan kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Faktor ini dipandang sebagai variabel yang menentukan apakah karyawan merasa puas dan memberikan kinerja yang baik atau tidak di tempat kerja (Mira,dkk.2019).

Teori ekuitas menyatakan bahwa setiap individu percaya bahwa penghargaan harus didasarkan pada kontribusi setiap individu. Dalam organisasi, ekuitas biasanya mengacu pada masukan yang diharapkan oleh suatu karyawan terhadap hasil yang diterima karyawan. Karyawan membandingkan hasil mereka dengan karyawan lain dan berharap mendapatkan hasil yang sama. Ketika perbedaan tersebut ada, maka karyawan akan berusaha menyelesaikan dengan cara mengubah persepsi mereka sendiri, atau meninggalkan organisasi tersebut (Hughes,dkk.2019). Melalui teori ekuitas, kepuasan kerja karyawan dan hubungannya dengan kinerja karyawan bisa dirasionalisasi (Mira,dkk.2019).

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sudiardhita, dkk. (2018) kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaan itu sendiri biasanya berdasarkan faktor lingkungan kerja, seperti gaya pengawasan, kebijakan dan prosedur kerja. Kepuasan kerja adalah setiap aturan keadaan fisiologis,

psikologis dan lingkungan yang mempengaruhi individu bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan (Abdirahman, 2018). Menurut Riyanto, dkk (2021), kepuasan kerja dipandang sebagai kombinasi antara gaya lingkungan dan kondisi psikologis yang dapat membuat seseorang mengakui dengan jujur kepuasan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja tergantung dari apa yang diinginkan seorang karyawan dan apa yang mereka peroleh (Darma & Supriyanto, 2017).

Menurut Tasman, dkk (2019) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini tercermin dari semangat kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sejauh mana individu merasakan positif atau negatif dalam suatu pekerjaan (Sudiardhita, dkk. 2018). Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan baik suka maupun tidak suka sebagai akibat interaksi karyawan dengan lingkungan kerja atau persepsi sikap mental dan hasil evaluasi terhadap kinerja. Kepuasan kerja mencerminkan sikap umum karyawan terhadap pekerjaan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Adamy, dkk (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Karya itu sendiri
2. Sistem penggajian

3. Peluang promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja
6. Kondisi kerja

2.2.3 Indikator- Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Usman,dkk (2019) mengidentifikasi indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan keahlian tertentu menurut bidang mereka masing-masing. Pekerjaan dan perasaan seseorang sulit untuk dilakukan karena membutuhkan keterampilan masing-masing dalam melakukan pekerjaan dan akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2) Pengawasan

Pemimpin yang baik berarti menghargai hasil kerja karyawannya. Seorang pemimpin harus menunjukkan minat dan perhatiannya kepada karyawan

3) Promosi

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya peluang untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja

4) Gaji

Gaji merupakan faktor untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Jumlah gaji yang diterima karyawan harus sudah sesuai dengan pekerjaan bidangnya masing-masing dan dilakukan secara adil.

2.3 Karakteristik Individu

2.3.1 Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan karakteristik yang mampu meningkatkan kualitas hidup karyawan (Riyadi, 2019). Karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang dalam suatu situasi pekerjaan (Darma, dkk. 2020). Menurut Adamy, dkk (2018) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri khusus, sifat-sifat psikologis, moral atau karakter seseorang yang membedakan dengan orang lain. Menurut Herizal, dkk (2020), karakteristik individu adalah kemampuan individu yang berbeda-beda antara satu individu dengan individu lainnya baik dari segi kemampuan, keyakinan, kebutuhan dan pengalaman dalam bekerja. menurut Wahyunanti, dkk (2018) menyatakan bahwa karakteristik

Karakteristik individu seperti kemampuan untuk belajar dan memperoleh pengetahuan dan ketrampilan baru, dan memiliki efek yang sangat penting bagi kemampuan karyawan untuk menerapkan hasil pelatihan kedalam pekerjaan yang karyawan lakukan (Ibrahim & Vengdasamy, 2020).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah deskripsi pekerjaan yang berfungsi sebagai pedoman kerja dan pelaksanaannya yang dapat mencapai tujuan dalam organisasi

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Menurut Esthi (2020), karakteristik individu dipengaruhi beberapa

faktor, sebagai berikut :

1. Usia
2. Jenis kelamin
3. Status perkawinan
4. Jumlah tanggungan
5. Masa kerja yang dapat diperoleh secara objektif dan mudah

2.3.3 Indikator-Indikator Karakteristik Individu

Menurut Esthi (2018) menyebutkan indikator-indikator karakteristik individu:

1. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan

2. Kepribadian

Kepribadian adalah cara individu bereaksi dan berinteraksi (termasuk keseluruhan sikap, ekspresi, perasaan, perangai, sifat dan tingkah laku) dengan orang lain.

3. Pemecahan masalah

Pemecahan masalah dapat dilakukan secara tatap muka dengan tujuan untuk mengidentifikasi masalah dan menyelesaikannya melalui diskusi terbuka

4. Integrasi faktor internal

Integrasi faktor internal adalah individu percaya jika memiliki kontrol penuh atas apa yang terjadi pada diri sendiri

5. Kebutuhan untuk mencapai prestasi

Kebutuhan untuk mencapai prestasi adalah dorongan untuk unggul dan mencapai kesuksesan

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Iptian & Efendi (2020) adalah perilaku individu yang mematuhi peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja juga menjadi tindakan untuk mengarahkan karyawan perusahaan untuk mematuhi berbagai peraturan yang ada. Menurut Efendi,dkk (2020) disiplin kerja adalah tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku karyawan dalam sebuah organisasi.

Disiplin kerja menurut Putri, dkk. (2019) merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilaku dan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Menurut Kelibulin, dkk (2020), disiplin kerja adalah upaya untuk melaksanakan kegiatan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh (tepat waktu, peraturan, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang untuk tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan, hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi (Razak & Ramlan, 2018).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan menjunjung tinggi peraturan yang berlaku di perusahaan.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Iptian,dkk (2020) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan
3. Kepemimpinan
4. Keadilan
5. Pengawasan
6. Sanksi penalti
7. Ketegasan

2.4.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Esthi & Savhira (2019) mengemukakan bahwa terdapat indikator disiplin kerja, yaitu :

1. Kehadiran

Mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah, terbiasa terlambat datang dan pulang kerja lebih awal.

2. Kepatuhan Terhadap Kewajiban

Karyawan yang menaati tata tertib kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan

3. Kepatuhan Terhadap Standar Kerja

Dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab karyawan untuk tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan.

4. Kewaspadaan

Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan berhati-hati dalam bekerja dan selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien

5. Bekerja Secara Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan kondisi sosial. Jadi meningkatkan etos kerja karyawan tentunya diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerjanya.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dan kualitas yang ingin dicapai oleh karyawan dalam fungsi yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Hidayati, dkk. 2019). Kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Angriani & Eliyana, 2020). Menurut Siswadi & Lestari (2021) kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana suatu kegiatan yang mampu

mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. Menurut Syardiansah,dkk (2020) kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dari pada kriteria yang telah ditetapkan bersama-sama dan sesuai dengan hasil yang diharapkan perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

2.5.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Rahmawati,dkk (2021) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Disiplin

Disiplin merupakan sikap yang sangat penting yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan

2. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri setiap individu secara tidak sadar dalam melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan tertentu

3. Kompensasi atau insentif

Kompensasi atau insentif yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan

2.5.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Ardianto (2020) terdapat 4 indikator kinerja, sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya dilakukan

2. Kuantitas

Kuantitas pekerjaan adalah berapa lama karyawan bekerja dalam satu hari. Kuantitas dari pekerjaan ini dapat dilihat dari kecepatan karyawan dari setiap masing-masing karyawan.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan mereka secara akurat atau tidak melakukan kesalahan

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran, kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Sudiardhita, (2018) dalam penelitiannya yang berjudul "*The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk.*" Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode SEM (structural equation modeling) atau teknik analisis multivariate. Populasi sebanyak 2.547 orang dengan menentukan sampel sebanyak 346 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu

metode survei dengan metode tertutup dengan kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan peneliti sekarang dengan peneliti ini sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan peneliti ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

2. Tasman, dkk (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "*The influence of work environment, promotion, and job satisfaction on employee performance. Budapest International Research and Critics Institute*" Populasi dan sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 34 orang. Teknik pengolahan data yang digunakan yaitu SPSS versi 23. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan peneliti sekarang dengan peneliti ini sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat peneliti yang berbeda.
3. Ramli (2018) dalam penelitiannya yang berjudul "*Compensation, job satisfaction and employee performance in health services*". Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 82 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuisioner. Peneliti ini menggunakan uji reliabilitas dalam teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Perbedaan peneliti ini dengan sekarang yaitu lokasi penelitian.

4. Asmini, & Haerani (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect of Job Stress, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance*”. Populasi yang digunakan sebanyak 153 orang dan sampel yang diambil sebanyak 60 orang dengan menggunakan simple random sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistic deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu data primer dengan menyebarkan kuisisioner kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan peneliti ini dengan peneliti sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan peneliti sekarang yaitu lokasi penelitian.
5. Kelimeda, dkk. (2018) dalam penelitian yang berjudul “*The effect of motivation, job satisfaction and job discipline toward employee performance of PT. Buma Perindahindo At Lng Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia*”. Populasi dan sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 97 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuisisioner dan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan peneliti ini dan sekarang sama-sama mengkaji

pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan peneliti sekarang yaitu lokasi penelitian.

2.6.2 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

1. Parashakti, dkk (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect of Organizational Citizenship Behavior, Individual Competence and Individual Characteristics on Employee Performance*”. Populasi dan sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan di perusahaan sebanyak 52 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode survei dan teknik analisis data yang digunakan yaitu *partial least square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan peneliti ini dengan sekarang yaitu sama sama mengkaji pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Perbedaan peneliti sekarang yaitu lokasi penelitian.
2. Wahyunanti, dkk (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect of Individual Characteristics, Employees Commitment, Job Stress on job satisfaction and employees performance in PT. Timbul Persada in Turban East Java*”. Populasi dan sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan pada perusahaan yaitu 95 karyawan. Pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis SEM dengan program PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Persamaan peneliti ini dengan sekarang yaitu sama-sama mengkaji pengaruh karakteristik individu. Perbedaan peneliti sekarang yaitu lokasi penelitian.

3. Widari, dkk (2019), dalam penelitiannya yang berjudul "*The effect of individual characteristics and characteristics of Jobs on employee performance at three private universities (Pts) in Denpasar*". Sampel yang digunakan dalam peneliti ini sebanyak 200 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, angket dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis data kuantitatif, asumsi klasik, uji, analisis regresi linier berganda, uji F, uji koefisien regresi t, analisis koefisien beta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan peneliti ini dengan peneliti sekarang yaitu sama-sama mengkaji pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Perbedaan peneliti sekarang yaitu lokasi penelitian.
4. Riyadi (2019) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Influence of job satisfaction, work environment, individual characteristics and compensation toward job stress and employee performance*". Populasi dan sampel yang digunakan dalam peneliti ini yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 120 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuisioner dan teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik model

persamaan structural (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan peneliti ini dengan peneliti sekarang yaitu sama-sama mengkaji pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Perbedaan peneliti sekarang yaitu lokasi penelitian.

5. Husain, dkk (2022) dalam penelitian yang berjudul “*The Effect of Individual Characteristics, Resilient and Work Ability on Intention to Leave and Employee Performance at PT Clariant Adsorbent Indonesia, Gresik*”. Populasi pada perusahaan sebanyak 214 karyawan dengan sampel sebanyak 109 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dan dianalisis menggunakan Smart PLS 3.0. teknik analisis data yang digunakan yaitu Partial Least Square (PLS) menggunakan software Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan peneliti ini dengan peneliti sekarang yaitu sama-sama mengkaji pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Perbedaan peneliti sekarang yaitu lokasi penelitian.

2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Esthi & Savhira (2019), dalam penelitiannya yang berjudul “*The influence of work training, competence and discipline of work on employee performance in PT. Lestarindo Perkasa*”. Populasi dan

sampel yang digunakan yaitu sebanyak 75 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, penyebaran kuesioner dan studi literatur. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan peneliti ini dengan peneliti sekarang yaitu sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja. Perbedaan peneliti sekarang yaitu lokasi penelitian.

2. Iptian, dkk (2020), dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance*". Populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam peneliti ini menggunakan regresi berganda. Hasil peneliti menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan peneliti ini dengan peneliti sekarang yaitu sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan peneliti sekarang yaitu lokasi penelitian.
3. Arif, dkk (2019), dalam penelitiannya yang berjudul "*Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance*". Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada perusahaan yang berjumlah 47 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuisisioner.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan peneliti ini dengan penelitian yaitu sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan peneliti sekarang yaitu lokasi penelitian.

4. Rahmawati, dkk (2021), dalam penelitiannya yang berjudul "*The Influence of Work Discipline and Work Productivity on Employee Performance Work Motivation*". Populasi dan sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan pada perusahaan yang berjumlah 25 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan peneliti ini dengan peneliti sekarang yaitu sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kinerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan peneliti sekarang yaitu lokasi penelitian.
5. Angriani & Eliyana (2020), dalam penelitiannya yang berjudul "*The effect of work discipline and compensation on employee performance in the Government Office. Systematic*". Populasi pada perusahaan sebanyak 307 orang, sedangkan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 173 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap

kinerja karyawan. Persamaan peneliti ini dengan peneliti sekarang yaitu sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan peneliti sekarang yaitu lokasi penelitian.

