

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaandalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2020). Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Organisasi merupakan suatu sistem kegiatan manusia yang bekerja sama. Sebuah organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi kegiatan sejumlah orang yang rasional untuk mencapai tujuan. Oleh karenanya organisasi diharapkan para karyawan dapat meningkatkan prestasi dan mampu menciptakan keadaan yang kondusif. Sehingga pegawai tidak mengalami semangat kerja yang menurun, menurunnya motivasi kerja dalam diri dapat membuat kinerja seseorang menurun. Jika semangat kerja menurun dapat mengakibatkan kinerja pegawai juga mengalami penurunan.

Menurut Afandi (2018:84) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seorng atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh

seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, tidak melanggar hukum dan tidak juga bertentangan dengan moral serta etika.

Kualitas sumber daya manusia mempengaruhi kemampuannya dalam menghadapi persaingan yang begitu ketat. Dengan demikian, karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan dan tanggung jawab yang lebih baik dan lebih tinggi sesuai dengan tujuan perusahaan. Kemajuan suatu perusahaan atau institusi tertentu bergantung pada sumber daya manusianya (Riyadi, 2020).

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik oleh perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia dilakukan oleh manajer kepada karyawan di bawahnya. Semua karyawan perusahaan harus dikelola dengan baik oleh manajer dari karyawan level tertinggi hingga karyawan terendah (Lesmana, 2023). Salah satu komponen terpenting perusahaan dalam mendukung keberhasilan pencapaian visi, misi dan tujuan perusahaan terletak pada motivasi yang diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan. motivasi kerja adalah usaha seseorang untuk mampu menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ingin melakukannya (pasulu 2023). Dukungan terhadap motivasi kerja pegawai dapat terwujud jika kebutuhan setiap pegawai dapat terpenuhi, sehingga dapat dikatakan tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh seberapa terpenuhinya kebutuhan setiap pegawai (Adriansah,dkk 2023).

Motivasi kerja sendiri merupakan salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai. Motivasi juga berkaitan dengan faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia (Ahmad prayudi 2023). Motivasi dalam diri karyawan dapat berasal dari kebutuhan uang, penghargaan, kekuasaan, dan

pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, rekan kerja, atau atasan (Ramadhani,dkk 2024). Motivasi bisa menjadi komponen penting yang baik, baik itu dalam pekerjaan, pendidikan, atau gaya hidup. Energi motivasi dapat menggerakkan pekerjaan apa pun dengan lebih mudah dan lebih cepat (Riyanto, dkk 2021). Faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja adalah karakteristik individu, Karakteristik individu merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan pelatihan, sehingga akan mendorong atau menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja (kunanti, 2022).

Karakteristik individu ini ialah unsur dalam pengembangan karyawan, yaitu minat karyawan, sikap, nilai, kemampuan, keahlian serta beberapa faktor lainnya yang dimiliki oleh individu yang akan dibawa kedalam situasi kerja (Rahmawati,2020). karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan. (Sukmawati, 2020). Karakteristik individu pada Perusahaan adalah hal yang pasti terjadi karena setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda. Karyawan atau SDM adalah individu yang memberikan energi, kemampuan, daya cipta, dan upaya mereka kepada organisasi untuk tercapai tujuan perusahaan lingkungannya (Rahayu, 2021). Karakteristik individu dapat dilihat melalui minat yang tinggi, sikap yang baik, serta adanya kebutuhan (Ratna handayati 2021).

Selain Karakteristik individu dalam mempengaruhi kinerja kerja/karyawan, ada juga peran lingkungan kerja yang memberikan kontribusi serta ikut andil pada organisasi/perusahaan dalam memberikan keamanan dan kenyamanan kepada karyawan/pegawai maupun individu pada suatu perusahaan. Menurut (Achmad Fauzi, dkk 2022) lingkungan kerja pada suatu organisasi memiliki arti

sangat berharga bagi perseorangan atau para karyawan pada perusahaan tersebut, karena lingkungan pasti mempengaruhi karyawan secara langsung ataupun tidak pada setiap individu atau karyawan yang ada didalamnya.

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya (Ronald, 2020). lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Hustia, 2020). Adapun yang perlu di perhatikan dari lingkungan kerja Dimulai dari sarana dan prasarana seperti suhu udara, fasilitas, pencahayaan, ventilasi serta lingkungan kerja yang bersifat psiki-sosial; hubungan atasan dan bawahan, hubungan antara sesama karyawan. (Kamil hafidzi, 2023).

Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas (Yeni Setiani, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (pasulu 2023) hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya dengan adanya motivasi yang baik dari seorang karyawan, akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Selanjutnya penelitian dari (Adriansah,dkk 2023). bahwa hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi kerja yang diterima oleh karyawan baik dan bagus maka akan diikuti meningkatkannya kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian dari (Ramadhani,dkk 2024) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila tingkat motivasi kerja berkurang tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian dari (Ahmad prayudi 2023) Dengan hasil yang menunjukkan signifikan dan berpengaruh positif dimana artinya semakin tinggi motivasi yang di tujukan kepada karyawan semakin meningkat juga hasil kinerja dari karyawan tersebut. Dan penelitian dari (Riyanto, dkk 2021) menunjukan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya jika motivasi diberikan secara aktif maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun penelitian dari (kunanti, 2022) menunjukkan hasil karakteristik Individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang artinya semakin baik karakter yang dimiliki suatu individu, maka akan semakin baik juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Berikutnya penelitian dari (Rahmawati,2020). yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa baik dan buruk perilaku seorang individu akan

berdampak terhadap kinerjanya. Selanjutnya penelitian dari (Sukmawati, 2020) dengan hasil penelitian karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik perilaku seseorang dalam bekerja maka, akan sebaik juga kinerja yang di hasilkan. Berbedadengan penelitian (Ratna handayati 2021) yang menunjukkan hasil tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa baik buruknya perilaku seseorang tidak akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Dan hasil penelitian dari(Rahayu, 2021). Menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik kinerja yang di hasilkan di pengaruhi oleh perilaku yang baik dari seorang karyawan.

Adapun hasil penelitian dari Yeni Setiani (2023) menunjukkan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin nyaman lingkungan tempat bekerja maka akan semakin baik juga hasil kinerja dari seorang karyawan, Selanjutnya hasil penelitian dari Ronal (2022) hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya dengan adanya lingkungan kerja yang baik, akan meningkatkan hasil kerja dari seorang karyawan, Berbeda dengan, penelitian dari Kamil Hafidzi (2023) yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa lingkungan kerja yang baik, tidak mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan, Selanjutnya hasil penelitian dari Achmad Faudzi (2022) menunjukkan hasil dari lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya lingkungan kerja yang nyaman dapat memeberi rasa nyaman bagi karyawan sehingga seorang karyawan dapat bekerja dengan optimal, dan terakhir penelitian dari Hustia (2020)

menunjukkan hasil penelitian yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan yang artinya bahwa kenyamanan yang diciptakan dari lingkungan kerja yang baik berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.

Koperasi Dauh Ayu merupakan usaha yang bergerak di bidang usaha simpan pinjam dimana produk jasa yang ditawarkan dalam usahanya yaitu melalui tabungan, deposito (simpanan berjangka) dan pinjaman dari masyarakat yang kemudian disalurkan dalam bentuk pemberian kredit yang efektif. Untuk meningkatkan pelayanan, Dauh Ayu Koperasi simpan pinjam Pakraman Pedungan telah menggunakan sistem komputerisasi sehingga dapat meringankan tugas administrasi pembukuan terutama dalam merekap *stock opname* saldo peminjam, saldo tabungan dan simpanan berjangka (deposito) beserta bunganya sehingga terhindar dari kesalahan catat (selisih) antara saldo di laporan (neraca) dengan buku bantu (primanota) masing-masing nasabah. Kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Dauh Ayu Desa Pakraman Pedungan saat ini dapat dikatakan belum maksimal, ditunjukkan dari hasil wawancara dengan pimpinan Dauh Ayu Pakraman Pedungan diperoleh informasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu hasil penilaian kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Dauh Ayu Pakraman Pedungan di Denpasar beberapa tahun terakhir seperti pada Tabel 1.1 berikut ini.

**TABEL 1.1**  
**PENCAPAIAN TARGET TABUNGAN TAHUN 2023**

<b>BULAN</b>	<b>Target Tabungn (Rp)</b>	<b>Pencapaian Target (Rp)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Januari	Rp. 800.000.000	Rp. 160.000.000	20%
Februari	Rp. 800.000.000	Rp. 160.000.000	20%
Maret	Rp. 800.000.000	Rp. 200.000.000	25%
April	Rp. 800.000.000	RP. 240.000.000	30%
Mei	Rp. 800.000.000	Rp. 560.000.000	70%
Juni	Rp. 800.000.000	RP. 400.000.000	50%
Juli	Rp. 800.000.000	Rp. 640.000.000	80%
Agustus	Rp. 800.000.000	Rp. 640.000.000	80%
September	Rp. 800.000.000	Rp. 640.000.000	80%
Oktober	Rp. 800.000.000	Rp. 800.000.000	100%
November	Rp. 800.000.000	Rp. 760.000.000	95%
Desember	Rp. 800.000.000	Rp. 800.000.000	100%

SUMBER: Koprasi Dauh Ayu, (2023)

Fenomena yang terjadi adalah karena adanya beberapa target yang tidak bisa dicapai oleh karyawan Koprasi Dauh Ayu. Bulan dengan capaian target terendah ada pada bulan Januari – Februari 2023 dimana penyebab turunnya kinerja karyawan dalam mencapai target pada bulan tersebut karena masih adanya pengaruh pandemi covid-19 dimana keadaan perekonomian sedikit tidaknya masih mengalami masa pemulihan dan banyaknya nasabah Koprasi Dauh Ayu

yang belum aktif kembali untuk menabung. Kemudian, capaian target tertinggi karyawan Koperasi Dauh Ayu ada pada bulan Oktober - Desember 2022, hal ini karena Seluruh kegiatan pembangunan, industri, dan pariwisata yang mulai berjalan normal, sehingga pemenuhan target tabungan koperasi Dauh Ayu mulai mendekati dan memenuhi target.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di Tahun 2023 mengalami penurunan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal dalam melakukan pencarian nasabah baru. Demikian juga dari hasil wawancara terhadap Koperasi simpan pinjam Dauh Ayu Desa Pakraman Pedungan di Denpasar diperoleh masih ada beberapa karyawan yang terlihat kurang serius dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga dalam menjalankan tugasnya sering salah dan memerlukan banyak waktu untuk mengerjakan tugas yang seharusnya bisa dikerjakan dengan waktu yang lebih singkat. Rendahnya kinerja karyawan Dauh Ayu dapat menghambat lembaga dalam mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan fenomena yang telah dilakukan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Dauh Ayu”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Dauh Ayu Desa Pakraman Pedungan di Denpasar?

- 2) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada koperasi Simpan Pinjam Dauh Ayu Desa Pakraman Pedungan di Denpasar?
- 3) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Dauh Ayu Desa Pakraman Pedungan di Denpasar?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan pokok permasalahan makayang akan menjadi tujuan dalam penelitian adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Dauh Ayu Desa Pakraman Pedungan di Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Dauh Ayu Desa Pakraman Pedungan di Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kinerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Dauh Ayu Desa Pakraman Pedungan di Denpasar.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini dapat dibedakan menjadi 2 manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai Pengaruh motivasi kerja, karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Dauh Ayu Pakraman Desa Pedungan Di

Denpasar. Selain itu hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan informasi dan referensi bagi pihak yang ingin melakukan penelitian yang sejenis.

## **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak Koperasi Simpan Pinjam Dauh Ayu Desa Pakraman Pedungan di Denpasar dalam mengambil keputusan untuk motivasi kerja, karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan, diharapkan pelayanan terhadap masyarakat dapat ditingkatkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) awalnya dikemukakan oleh Edwin Locke (1968:18) yang mengatakan adanya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan oleh organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

## 2.1.2 Kinerja Karyawan

### 1) Pengertian Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan suatu yang dihasilkan oleh seseorang karyawan yang bekerja diperusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan Lie & Siagian (2020). Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan Jufrizen & Hadi (2021). Menurut Rofiliana & Rofiuddin (2021), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan guna mencapai persyaratan kerja, yang dapat dikerjakan tepat waktu dan menghasilkan produk yang kualitasnya baik serta sesuai dengan visi dan misi perusahaan Sehingga dimaknai kinerja karyawan dapat mempengaruhi kualitas jasa yang dihasilkan.

Dari penelitian diatas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukan dalam pekerjaannya dengan perannya dalam organisasi.

### 2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Jamaludin & Azizi (2021), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in pleace, the man on the right job*).

b) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai.

3) **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2020), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Kuantitas hasil, kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang bisa dilihat dari hasil satu kesatuan angka.
- b) Kualitas hasil, kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur yang bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang bisa disampaikan dengan penilaian atau lainnya.
- c) Efisiensi dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai cara yang seksama

dan dengan cara yang efisien.

- d) Disiplin kerja, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- e) Inisiatif kesanggupan untuk memilih dan melakukan segala kerjaan dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan, dapat mengetahui apa merupakan kewajiban yang harus dikerjakan terhadap sesuatu yang seharusnya menjadi kewajibannya, berusaha untuk dapat semakin baik dalam melakukan beberapa hal walaupun dalam keadaan tertekan maupun dalam keadaan susah.
- f) Ketelitian dalam tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
- g) Kepemimpinan bisa memberi pengaruh dan memberikan contoh bagaimana sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan dalam mencapai tujuan organisasi.
- h) Kejujuran yakni menyangkut sifat dan kejujuran berupa salah satu sifat yang susah diterapkan.
- i) Kreativitas ialah ketangkasan yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

### 2.1.3 Motivasi Kerja

#### 1) Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi bermula dari kata *movere* (bahasa latin) yang sama dengan kata *to move* (bahasa Inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan. Hafidzi dkk (2019 :52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya

untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2018:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menyadari akan pentingnya pengaruh motivasi terhadap perilaku manusia, beberapa ahli telah mengadakan berbagai penelitian tentang motivasi. Penelitian yang dilakukan telah menghasilkan berbagai pengertian tentang motivasi.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu cara atau proses yang bertujuan untuk mempengaruhi atau mendorong seseorang agar mereka mau melakukan sesuatu yang kita inginkan untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien

## 2) **Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Menurut Prabawati (2021) menyatakan bahwa motivasi dapat di bagi dua yaitu:

- a) Motivasi Positif adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- b) Motivasi Negatif adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu Panjang dapat berakibat kurang baik. Dalam prakteknya semua motivasi digunakan oleh pimpinan dalam

suatu organisasi/perusahaan dan lembaga. Ini tergantung dari keyakinan terhadap jenis motivasi mana yang paling tepat digunakan, karena pada prinsipnya individu yang satu dengan individu yang lainnya berbeda.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa segala jenis motivasi baik positif maupun negatif harus dapat diberikan atasan kepada bawahan hanya pelaksanaannya yang berbeda. Dengan pemberian motivasi akan memupuk rasa tanggung jawab untuk memperoleh rasa ikut memiliki perusahaan atau lembaga dan rasa aman dalam bekerja.

### 3) **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Sejalan dengan berkembangnya era globalisasi, organisasi dituntut untuk mengadakan perubahan dalam organisasinya. Organisasi menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan organisasi ingin memanfaatkan potensi sumber daya manusia tersebut secara maksimal sehingga mutlak diperlukan perubahan dan peningkatan pemberian motivasi kepada karyawan. Faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan atau berbagai harapan dan cita-cita yang menjangkau ke masa depan. Faktor yang datang dari luar diri seseorang dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber antara lain pengaruh pimpinan, kolega, lingkungan kerja atau faktor-faktor yang lain yang sangat kompleks.

Menurut Widyantari (2022) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal yaitu:

- a) Faktor internal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat

pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

- b) Faktor eksternal. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

#### 4) **Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi sebagai berikut:

- a) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya dalam organisasi.

- b) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

- c) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

- d) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

- e) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah

menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

f) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

#### **2.1.4 Karakteristik Individu**

##### **1) Pengertian Karakteristik Individu**

Menurut Sihombing, dkk (2018) karakteristik individu, adalah minat sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Menurut Rahman, dkk (2020) karakteristik individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku yang berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, dan berbeda berinteraksi dengan atasan, rekan kerja maupun bawahannya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu dapat menggambarkan ciri khas yang melekat pada diri seseorang dalam kehidupannya terutama dalam bertindak dan berperilaku. Karakteristik Individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku yang berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, dan berbeda berinteraksi dengan atasan, rekan kerja maupun bawahannya (Sholikhah, 2021).

Dari pendapat ahli dapat disimpulkan karakteristik individu adalah ciri khas yang dimiliki setiap individu yang membedakan satu dengan yang lain. Setiap perusahaan dapat memilih karyawan yang mempunyai kriteria yang sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

## 2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Menurut Wulandari (2019:20) terdapat beberapa faktor- faktor karakteristik individu adalah sebagai berikut:

### a) Usia

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, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu, karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras.

### b) Jenis Kelamin

Manusia dibedakan berdasarkan jenis kelaminnya, yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosialitas atau kemampuan belajar.

### c) Status Perkawinan

Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibanding karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan.

d) Jumlah Tanggungan

Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka sangat berharga dan menjadi penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan. Mengakibatkan kemungkinan tingkat peputaran karyawan menjadi berkurang dan karyawan akan berusaha mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerjanya

e) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yang lama akan membuat pegawai lebih merasa betah dalam organisasi, disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai nyaman dengan pekerjaannya dan karena adanya kebijakan instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil.

3) **Indikator Karakteristik Individu**

Menurut Rahayu dan Rushadiyati (2021) indikator karakteristik individu adalah sebagai berikut:

a) Kemampuan

Batas seseorang untuk melakukan berbagai usaha dalam suatu tugas. Dengan demikian, kemampuan merupakan fungsi dari pengetahuan dan keterampilan.

b) Nilai

Nilai individu tergantung pada pemenuhan pekerjaan, dapat menikmati, hubungan antar individu, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

c) Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif baik positif atau negatif mengenai objek, peristiwa, orang atau lainnya. Dalam penelitian ini, sikap akan tertuju pada bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaan, kelompok kerja, pimpinan, dan organisasi.

d) Minat

Perilaku seseorang yang membuat tertarik akan hal-hal tertentu, dalam hal ini seseorang akan disertai dengan perasaan kecenderungan akan hal tersebut. Minat seseorang dalam pekerjaan pun berbeda satu dengan lainnya.

### 2.1.5 Lingkungan Kerja

#### 1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang asri agar semua karyawan merasa betah dan nyaman saat mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Menurut Hustia (2020) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan Darmad (2020). Sedangkan menurut Pranitasari (2020), menjelaskan lingkungan kerja merupakan situasi di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan indikator: fisik (kondisi kerja, infrastruktur kerja dan kondisi administrasi) dan non-fisik (hubungan fisik antara pekerja, tempat kerja hubungan masyarakat dan kondisi kerja).

Dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang nyaman dan aman supaya para karyawan di saat melakukan pekerjaannya bisa mengerjakan dengan produktif kalau lingkungan kerja yang bersih tentu akan meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

## 2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Zahratulfarhah, dkk (2022) Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi:

### a) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

### b) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

### c) Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Penerangan dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas

pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.

d) **Sirkulasi Udara**

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.

e) **Keamanan**

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

3) **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sihalohe & Siregar (2019:8), indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi seperti berikut:

a) **Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:**

1. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
2. Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di berikan dalam suatu perusahaan.
3. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiaikan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4. Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

b) Lingkungan Kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasa. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan Rekan Kerja Setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan Atasan Dengan Karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerjasama Antar Karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Prayudi (2023) yang berjudul "*The Impact Of Work Motivation, Work Environment and Career Development on Employee Job Satisfaction*". Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT, Kalibaru Indonesia dengan jumlah 302 orang. Alat analisis yang digunakan yaitu metode kuantitatif persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel motivasi, sedangkan perbedaan dari penelitian ini ialah tempat di lakukannya penelitian.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Adriansah, dkk (2023) yang berjudul "*Examining The Impact Of Work Stress, Work Motivation, And Work Discipline On Employee Performance At PT. Manakarra Unggul Lestari In Leling Village, Tommo District, Mamuju Regency*". Populasi penelitian berjumlah 34 orang. Penelitian ini menguji pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap karyawan kinerja di PT Manakarra Unggul Lestari. Pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan untuk masing-masing variabel, didukung oleh koefisien Beta yang besar, Nilai T, dan nilai p yang rendah. Analisis ANOVA lebih lanjut menegaskan pengaruh kolektif dari variabel-variabel tersebut, ditunjukkan dengan nilai fhitung yang cukup tinggi jika dibandingkan ke nilai ftabel. Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel motivasi dan perbedaannya terletak pada tempat dan populasi penelitian.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto (2021) yang berjudul "*Effect Of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance Mediating role Of Employee Egagement*". Populasi dan sampelnya Dari beberapa orng Bandung sebanyak 100 orang. Metode analisis model penelitian

menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan Perangkat lunak SMART PLS Ver 3.0. Temuan empiris membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan IT, sedangkan kepuasan kerja bersifat independen. Employee engagement tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, melainkan pengaruh mediasi melalui motivasi dan kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dari penelitian ini terdapat pada variabel motivasi sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian dan jumlah populasinya.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2024) yang berjudul, “*Influence of Work Environment, Job Motivation and Work Experience in Employees Performance at PT. Pranaja Trimitra Indonesia*”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Pranaja Primita Indonesia berjumlah 67 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji-t) yang diolah menggunakan aplikasi SPSS 23. Dari hasil penelitiannya bisa terlihat bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pekerjaan lingkungan dan motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan dari penelitian ini terletak pada variabel motivasi sedangkan perbedaannya terletak pada populasi dan tempat di lakukannya penelitian.
- 5) Penelitian yang dilakukan Sukmawati dan Pasulu (2023) yang berjudul “*The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Regional Secretariat of East Luwu Regency, Indonesia*”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Sekretariat

Luwu Kabupaten Jawa Timur yang berjumlah 100 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penggunaan kuesioner yang diberikan secara pribadi. Hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja mempunyai pengaruh berpengaruh positif dan signifikan persamaan dari penelitian ini terletak pada variable motivasi dan perbedaan penelitian ini adalah populasi dan lokasi penelitian.

- 6) Penelitian yang dilakukan Yeni Setiani,dkk (2023) yang berjudul “Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Jakarta”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Jakarta. Hasil penelitian secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini ialah terletak pada variable lingkungan kerja sedangkan perbedaan pada penelitian ini terletak pada lokasi penelitian.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Ronal Donra (2023) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Setia Sagita Medan”. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 52 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, Persamaan dari penelitian ini ialah terletak pada variabel lingkungan kerja sedangkan perbedaan dari penelitian ini terletak pada populasi dan lokasi penelitian.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Kamil Hafidzi (2023) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)”. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif yang dianalisis menggunakan statistik., sampel yang di gunakan berjumlah 70 responden. Analisis data menggunakan SPSS Versi 21. Teknik uji sampling menggunakan metode sensus dan teknik pengambilan data diantaranya Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik serta Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis. Persamaan dari penelitian ini terletak pada variabel lingkungan kerja sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan populasi yang di gunakan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Faudzi, dkk (2023) yang berjudul “Peran komunikasi dan lingkungan kerja terhadap karyawan dalam organisasi di PT. Multi Daya Bangun Mandiri”. Populasi dalam penelitian ini yaitu 98 responden dengan metode explanatory research. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, deteminasi dan pengujian hipotesis. Persamaan dari penelitian ini terletak pada variabel lingkungan kerja dengan hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 10) Penelitian yang dilakukan Hustia (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa pandemi”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 74 orang. Penelitian ini menggunakan regresi berganda analisis, pengujian stimulan dan pengujian individu. Ini hasil dari penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara seluruh variabel yang menggambarkan hal tersebut terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kerja lingkungan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini ialah terletak pada populasi yang digunakan dan tempat penelitian. Dan hasil penelitian secara individu diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- 11) Penelitian yang dilakukan Sri Kunanti, dkk (2022) yang berjudul “Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kompetensi karyawan (Departemen Liquid PT. Indolakto di Purwosari)”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 120 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis jalur dan hipotesis dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) . Hasil penelitian setelah diolah dengan PLS Partial Least Square diperoleh bahwa Karakteristik Individu pada Departemen Liquid PT Indolakti di Purwosari tergolong dalam kategori sangat tinggi. Begitu pula dengan Kinerja Karyawan pada Departemen Liquid PT Indolakt0 di Purwosari tergolong dalam kategori sangat tinggi. Dan juga Kompetensi Karyawan pada Departemen Liquid PT Indolakto di Purwosari tergolong dalam kategori sangat tinggi. Hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel independen Karakteristik Individu (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan.

- 12) Penelitian yang dilakukan Sukmawati, dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Pelatihan, Etos kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 52 orang. yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Data diperoleh dengan metode menyebarkan kuesioner kemudian dianalisis dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini adalah karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini adalah adanya variabel karakteristik Individu sedangkan perbedaan dari penelitian ini terletak pada jumlah sampel yang di gunakan.
- 13) Penelitian yang dilakukan Rahayu, dkk (2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan karakteristik individu, variabel independen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Pada penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah SEM dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini adalah adanya variabel karakteristik Individu sedangkan perbedaan dari penelitian ini terletak pada jumlah sampel yang di gunakan.
- 14) Penelitian yang dilakukan Ratna Handayati (2021) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang

Lamongan”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan secara parsial. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan regresi linier. Hasil dari penelitian ini adalah Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan dengan persamaan regresi  $Y = 2.935 + 0.683X$ . Persamaan dari penelitian ini adalah adanya variabel karakteristik Individu sedangkan perbedaan dari penelitian ini terletak pada jumlah sampel yang di gunakan.

- 15) Penelitian yang dilakukan Rahmawati (2020) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPN Aceh Barat (Studi Kasus: Kantor Pertanahan (BPN) Kabupaten Aceh Barat)”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 37 orang. Penelitian ini menerapkan kuesioner atau metode kuesioner untuk pengumpulan data. Data metode pengumpulannya menggunakan analisis regresi linier berganda, yaitu koefisien determinan ( $R^2$ ), uji t, dan F yang diolah menggunakan SPSS versi 20. Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut berikut: Variabel Karakteristik Individu mempunyai pengaruh positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan total  $b_1 = 0,843$ , total thitung = 4,800 dan signifikan = 0,000. Persamaan dari penelitian ini adalah adanya variabel karakteristik Individu sedangkan perbedaan dari penelitian ini terletak pada jumlah sampel yang di gunakan.