

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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, 2019). Pencapaian suatu tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang kompeten, berkualitas, kredibel, berintegritas dan mempunyai kinerja yang tinggi. Kemajuan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja para pegawainya. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan terarah merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Indikasi kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu jumlah kehadiran, ketepatan waktu kerja, reaksi positif terhadap kebijakan organisasi, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan (Saluy, 2021).

Parameter untuk mengukur keberhasilan bergantung pada penyelesaian tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut perusahaan harus menyiapkan strategi yang tepat dan pelaksanaannya sangat penting. Kinerja karyawan merupakan hal yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai pertumbuhannya. Dengan kontribusi tenaga kerja yang dipupuk organisasi, diharapkan dapat mencapai misi yang diinginkan. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik bertujuan agar perusahaan dapat maju dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Karyawan dalam perusahaan merupakan aset utama yang memiliki peran strategis dalam suatu perusahaan, yaitu melakukan kegiatan merencanakan, melaksanakan pekerjaan, dan mengendalikan kegiatan perusahaan. Perusahaan secara konsisten berupaya

agar pekerjaan dapat dilakukan secara optimal. Pekerja yang unggul tentunya dapat memberikan kontribusi yang paling sesuai yang diharapkan oleh perusahaan antara lain prestasi dalam bekerja, loyalitas terhadap perusahaan, dan sikap yang baik. Masalah yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan biasanya berkaitan dengan masalah sumber daya manusia (Pangabean, 2022).

Persaingan bisnis saat ini menunjukkan persaingan yang semakin ketat, hal ini ditandai dengan munculnya berbagai perusahaan dan produk yang relatif sama. Namun, mereka menampilkan berbagai keunggulan produk. Dengan kondisi tersebut, setiap perusahaan menuntut penyediaan barang atau jasa yang lebih baik kualitasnya bagi konsumen. 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, 2019).

Kinerja berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi nyata yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Banyak definisi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh para ahli, salah satu pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, agar sah mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Esthi, 2021).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh suatu karyawan dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya (Maryani, *et.al.*, 2021). Melalui kinerja dapat diketahui kemampuan seorang karyawan terhadap pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya. Jika kinerja sumber daya manusia tinggi, otomatis kinerja organisasi juga tinggi. Sebaliknya jika kinerja sumber daya manusia rendah maka dapat menyebabkan penurunan kinerja organisasi. Oleh karena itu diperlukan tolak ukur atau determinan yang dapat dijadikan acuan dalam menilai kinerja seorang karyawan (Syaharudin, 2022).

Peningkatan kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya seperti karakteristik individu. Karakteristik individu adalah karakter khusus, psikologis, moral atau karakter seseorang yang membedakan orang lain (Esthi, 2020). Karakteristik individu dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, dan masa kerja yang dapat diperoleh secara obyektif dan mudah dari rekam jejak seseorang. Ciri – ciri individu meliputi minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, serta situasi kerja, kebutuhan individu, kemampuan atau kompetensi yang dimiliki, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana dan juga perasaan dan nilai-nilai (Dianti & Rosaline 2022).

Karakteristik individu meliputi kemampuan, nilai-nilai, sikap dan kepentingan karyawan dalam menentukan pekerjaan (Husain, *et.al.*, 2022). Karyawan dengan latar belakang karakteristik individu yang baik bisa mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Karyawan perlu memilikinya karakter yang baik dalam diri mereka untuk melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan, jika karyawan memiliki karakter yang kuat maka akan menjadi sebuah kemampuan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun

karakteristik individu pada CV. Ramayana Baru *Bakery* disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Karakteristik Individu Pada CV. Ramayana Baru *Bakery*

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Umur (Tahun)	Jenis Kelamin	Pengalaman Kerja (Tahun)
1	SMA/SMK	23	23 – 30	15 Perempuan	1 – 7
				8 Laki – laki	
2	Diploma	7	23 – 35	5 Perempuan	1 – 8
				2 Laki – laki	
3	Sarjana (S1)	10	24 – 40	5 Perempuan	1 – 10
				5 Laki – laki	
Jumlah		40			

Sumber: CV. Ramayana Baru *Bakery* (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV. Ramayana Baru *Bakery* memiliki karakteristik dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 23 orang, umur berkisaran 23 – 30 tahun dengan pengalaman kisaran 1 – 7 tahun. Berdasarkan karakteristik tersebut, karyawan yang hanya berpendidikan SMA/SMK terlihat kurang memiliki kemampuan dalam hal teori sehingga akan berpengaruh terhadap penyelesaian masalah-masalah dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi hasil kerjanya.

Adapun dari hasil penelitian sebelumnya dilatar belakangi oleh *research gap* yang ditemukan pada penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Husain, *et.al.*, (2022) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik karakteristik individu seorang karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Angela dan Chairael (2023) yang menyatakan

bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik karakteristik individu maka kinerja yang akan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyunanti, *et.al.*, (2023) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik karakteristik individu seorang karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Ilhami, *et.al.*, (2019) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini berarti semakin baik karakteristik individu maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Suryanto dan Sandra (2022) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga berarti semakin baik karakteristik individu seorang karyawan maka kinerja akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dingel dan Maffett (2023) yang menyatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti baik buruknya karakteristik individu karyawan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain karakteristik individu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Sesuatu yang ada di dunia pekerja lingkungan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan baik tidaknya peralatan kerja memadai, metode kerja, dan sebagainya (Sugiarti, 2022). Menurut (Pajrin, *et al.*, 2022) lingkungan kerja adalah seperangkat elemen internal berasal dari dalam organisasi yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia fungsi kegiatan manajemen. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja

dan mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan (Kurniawan & Heryanto, 2019).

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila karyawan menyukai lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman dalam bekerja, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dapat digunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis kinerja karyawan juga tinggi (Badrianto & Ekhsan 2020).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan pada CV. Ramayana Baru *Bakery* terdapat fenomena yang terkait dengan lingkungan kerja yaitu sirkulasi udara yang kurang baik dibagian *kitchen* sehingga kadang – kadang membuat karyawan merasa sesak dan tidak nyaman ketika melaksanakan pekerjaan, serta penerangan pada CV. Ramayana Baru *Bakery* terdapat beberapa lampu yang mati. Berdasarkan hal tersebut sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja agar operasional dapat berjalan dengan baik.

Adapun dari hasil penelitian sebelumnya dilatar belakangi oleh *research gap* yang ditemukan pada penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Dianti dan Rosaline (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Heryanto (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin baik

lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Badrianto dan Ekhsan (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini berarti semakin baik lingkungan kerja pada perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Munandar, *et.al.*, (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja yang baik, akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Lis, *et.al.*, (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga berarti semakin baik lingkungan kerja pada perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Esthi (2020) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja yang baik maupun buruk tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan (Sari dan Candra, 2020). Menurut (Farisi, 2020) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Pada dasarnya perusahaan melakukan motivasi adalah karena hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku

manusia supaya mau bekerja dengan semangat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Memberikan motivasi berupa nasehat ataupun memberikan ide-ide (inspirasi) yang cemerlang, insentif serta *reward* bagi karyawan yang berprestasi dapat memberikan dorongan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan semangat kerja. Ada banyak indikator yang dapat digunakan untuk memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugas, salah satunya adalah fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian bonus. Berikut disajikan data pemberian bonus karyawan CV. Ramayana Baru *Bakery* pada tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Bonus Kepada Karyawan CV. Ramayana Baru *Bakery*

Tahun	Anggaran Bonus Setiap Tahun	Jumlah Bonus Yang Terealisasi	Persentase (%)
2021	Rp. 25.000.000	Rp. 20.000.000	80%
2022	Rp. 34.000.000	Rp. 30.500.000	89,7%
2023	Rp. 37.000.000	Rp. 34.500.000	93,2%

Sumber: CV. Ramayana Baru *Bakery* (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2, persentase realisasi bonus untuk karyawan pada setiap tahunnya yaitu pada tahun 2021 realisasi bonus yaitu sebesar Rp. 20.000.000 (80%), pada tahun 2021 realisasi bonus berjumlah Rp. 30.500.000 (89,7%), dan pada tahun 2023 realisasi bonus yaitu berjumlah Rp. 34.500.000 (93,2%). Dengan diberikannya bonus kepada karyawan atas prestasi kerjanya, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Ramayana Baru *Bakery*.

Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang lebih baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, biaya tenaga kerja per unit produksi akan semakin rendah. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi

kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya memberikan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama dalam upaya menumbuhkan motivasi karyawan menuju produktivitas yang lebih tinggi, karena dengan terpenuhinya kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerjanya, memungkinkan karyawan untuk berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya.

Adapun dari hasil penelitian sebelumnya dilatar belakangi oleh *research gap* yang ditemukan pada penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Pangabean, dkk (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Sinambela dan Ernawati (2021) menyatakan bahwa motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka kinerjanya juga akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Sulila (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, maka kinerjanya di dalam perusahaan akan meningkat. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sitopu, *et.al.*, (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan baik, maka akan diikuti meningkatkannya kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Kuswati (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi karyawan, kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bahri (2019) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya tinggi rendah motivasi karyawan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada CV Ramayana Baru *Bakery* yang terletak di JL Raya Sempidi, No. 1, Sempidi, Kec. Mengwi, Kabupaten Badung, Bali. Dimana dalam kegiatan selalu mengharapkan agar karyawannya memiliki kinerja yang baik, mengedepankan agar karyawan memiliki etika dalam bekerja, mengharapkan adanya semangat dalam berorganisasi dari karyawan agar kinerjanya meningkat. Namun dalam implementasiannya terdapat kendala – kendala dalam operasionalnya sehingga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan sehingga harus lebih diperhatikan dengan baik. Penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari realisasi penjualan yang tidak memenuhi target perusahaan. Berikut disajikan data target dan realisasi penjualan pada CV. Ramayana Baru *Bakery* pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Target dan Realisasi Penjualan CV. Ramayana Baru *Bakery*
Pada Tahun 2021 – 2023

Tahun	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Persentase (%)
2021	620.000.000,00	528.000.000,00	85,1%
2022	710.000.000,00	590.000.000,00	83,0%
2023	780.000.000,00	642.000.000,00	82,3%

Sumber: CV. Ramayana Baru *Bakery* (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, menunjukkan bahwa realisasi penjualan dari tahun 2021-2023 masih belum mencapai target yang telah ditentukan perusahaan

dan menurun dari tahun ke tahun, pada tahun 2021 realisasi yang diperoleh sebesar 85,1 persen, pada tahun 2022 realisasi yang diperoleh sebesar 83,0 persen, dan pada tahun 2023 realisasi yang diperoleh sebesar 82,3 persen. Berdasarkan fenomena tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan di CV. Ramayana Baru *Bakery* belum cukup baik, hal ini dapat dilihat dari realisasi yang belum memenuhi target yang disebabkan oleh beberapa faktor yaitu salah satunya adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* hasil penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ramayana Baru *Bakery*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah penulis uraikan, maka penulis membuat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ramayana Baru *Bakery*?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ramayana Baru *Bakery*?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ramayana Baru *Bakery*?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada CV. Ramayana Baru *Bakery*.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ramayana Baru *Bakery*.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ramayana Baru *Bakery*.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu, menambah pengetahuan dan menjadi referensi tambahan bagi teori-teori sebelumnya terkait pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi perusahaan maupun badan usaha yang lain untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja para karyawan.
- b) Bagi para akademis sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam perusahaan.
- c) Bagi mahasiswa sebagai pengetahuan lebih lanjut agar dapat memberikan informasi untuk menciptakan pemahaman kinerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi, 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 jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya (Edwin Locke, 2015). 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. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011).

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. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi

tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan diidentikkan sebagai tujuannya.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 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 (Goni, dkk. 2021). 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, 2021). Menurut Julianta (2023) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan – persyaratan (*job requirement*), suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tidak dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut dengan standar pekerjaan (*job standard*).

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. Pujawan (2023) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, 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.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Widayati (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

a) Sikap Mental

Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang karyawan.

b) Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kerjanya juga semakin tinggi.

c) Keterampilan

Karyawan yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai keterampilan.

d) Kepemimpinan

Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja kerjanya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

e) Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

f) Kedisiplinan

Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Fauzi (2020) menyatakan “evaluasi atau penilaian kinerja adalah sistem formal yang digunakan untuk menilai atau mengevaluasi kinerja karyawan secara periodik yang ditentukan oleh organisasi”. Penilaian pelaksanaan pekerjaan merupakan pedoman dalam hal karyawan yang diharapkan dapat menunjukkan kinerja karyawan secara rutin dan teratur

sehingga bermanfaat bagi pengembangan karir karyawan yang dinilai maupun bagi organisasi secara keseluruhan.

Menyatakan bahwa evaluasi atau penilaian kinerja adalah sebuah proses penilaian oleh penilai (pejabat) yang melakukan penilaian (*appraisal*) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai (karyawan) yang dinilai (*appraise*) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkan standar kerjanya secara untuk membantu mengambil keputusan manajemen sumber daya manusia.

2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Nasrullah (2023) 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 bagaiman 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.

2.3 Karakteristik Individu

2.3.1 Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Rahman, dkk (2020) karakteristik individu merupakan suatu karakteristik yang memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat menunjukkan adanya perbedaan ciri khas individu dengan individu yang lain. Karakteristik individu dapat dilihat dari kemampuan suatu karyawan mengatasi masalah yang ada, bagaimana karyawan memotivasi diri dan inisiatif untuk bekerja sama menyelesaikan masalah. Lim (2021) menyatakan bahwa karakteristik individu ialah suatu ciri khas yang ada pada diri individu tersebut yang sering disebut sebagai sifat. Hal tersebut memiliki hubungan yang saling berhubungan dan saling berkaitan antar objek dan individu. Karakteristik individu meliputi kemampuan, nilai-nilai, sikap dan kepentingan karyawan dalam menentukan pekerjaan (Husain, *et.al.*, 2022).

Menurut Semarabawa (2022) karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Karakteristik individu adalah perbedaan manusia satu dengan yang lain. Karakteristik individu pada perusahaan adalah hal yang pasti terjadi karena setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda (Rahayu dan Rushadiyati, 2021). Karyawan atau sumber daya manusia adalah individu yang memberikan energi, kemampuan, daya cipta, dan upaya mereka kepada organisasi untuk tercapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu baik tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah tersebut sehingga dapat membedakannya dari individu yang lain.

2.3.2 Faktor – Faktor Karakteristik Individu

Terdapat faktor – faktor yang dapat mempengaruhi karakteristik individu menurut Handini (2020) yaitu sebagai berikut:

a) Umur

Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap 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.

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 menentukan 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 daripada pria.

c) Masa kerja

Ketika usia dan masa kerja diperlakukan secara terpisah, tampaknya masa kerja akan menjadi indikator perkiraan yang lebih konsisten dan mantap atas semangat kerja daripada usia kronologis. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seseorang 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.

d) 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 dari pada rekan kerjanya yang bujangan. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

e) Tingkat Pendidikan

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

2.3.3 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.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana karyawan dapat mengerjakan tugas atau kegiatan setiap hari (Nabawi, 2019). Menurut Sedarmayanti (2019:9) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para karyawan sehingga dapat mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya (Iryani, 2022). Menurut Nurjaya (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan (Kurniawan & Heryanto, 2019).

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2.4.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

a) **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

b) **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Farida dan Hamdan (2019), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut :

a) **Hubungan sosial**

Hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan pimpinan terjalin dengan baik, maka dapat membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan organisasi bisa dicapai.

b) Kelembaban

Udara yang panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran (karena sistem penguapan). Sehingga mempengaruhi semakin cepatnya denyut jantung, karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

c) Bau

Pemakaian AC yang tepat dapat menghilangkan bau yang mengganggu disekitar.

d) Siklus udara

Udara normal mengandung 21% oksigen, 0,03% karbondioksida, dan 0,9% gas campuran. Siklus udara yang tidak baik apabila terdapat gejala sesak nafas pada tubuh orang normal. Maka siklus udara yang baik adalah ventilasi cukup dan tanaman.

e) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

f) Kebersihan

Setiap perusahaan seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan, dapat mempengaruhi kejiwaan

seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang bagi karyawan. Dan rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah.

g) Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga manusia (satpam) dan elektronik (cctv).

h) Getaran mekanis

Getaran dipengaruhi oleh intensitas, frekuensi, dan lamanya getaran. Getaran yang tidak baik ditandai dengan adanya gejala konsentrasi menurun, kelelahan, dan gangguan mata, syaraf dan otot.

2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Utami (2023) adalah sebagai berikut :

a) Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b) Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding

ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c) Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parker motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.5 Motivasi Kerja

2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi bermula dari kata *movere* (bahasa latin) yang sama dengan kata *to move* (bahasa Inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan. Adha, dkk (2019) 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 proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan (Ekhsan, 2019). Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu (Umar, 2022). Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja (Pujawan, 2023). Menurut Yuliani dan Kurniyati (2021)

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 atau semangat kerja atau 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.

2.5.2 Jenis – Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019) 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.

2.5.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Nisa (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.

2.5.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2019) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi sebagai berikut:

a) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan 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 karyawan, 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 karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

f) Pekerjaan itu sendiri

Karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat karyawan lainnya.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti – peneliti sebelumnya. Penelitian sebelumnya yang menggunakan teori tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Husain, *et.al.*, (2022) yang berjudul "*The Effect of Individual Characteristics, Resilient and Work Ability on Intention to Leave and Employee Performance at PT Clariant Adsorbent Indonesia, Gresik*". Alat analisis yang digunakan yaitu analisis SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel karakteristik individu dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel ketahanan dan kemampuan kerja, lokasi penelitiannya yaitu penelitian terdahulu di PT Clariant Adsorbent Indonesia Gresik sedangkan penelitian ini di CV. Ramayana Baru Bakery, dan sampel penelitiannya yaitu penelitian terdahulu sampelnya berjumlah 214 sedangkan penelitian ini berjumlah 40 sampel.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Angela dan Chairael (2022) yang berjudul "*The Influence Of Individual And Job Characteristics On Employee Performance In The Forestry Service Of West Sumatra Province*". Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel karakteristik individu dan kinerja karyawan sedangkan

perbedaannya yaitu terletak pada variabel kerja, lokasi penelitiannya yaitu penelitian terdahulu di Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat sedangkan penelitian ini di CV. Ramayana Baru *Bakery*, dan sampel penelitiannya yaitu penelitian terdahulu sampelnya berjumlah 100 sedangkan penelitian ini berjumlah 40 sampel.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Wahyunanti, *et.al.*, (2023) yang berjudul "*The Effects of Individual Characteristics, Employees Commitment, Job Stress on Job Satisfaction and Employees Performance in PT. Timbul Persada in Tuban East Java*". Alat analisis yang digunakan yaitu analisis *SEM-PLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel karakteristik individu dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel komitmen, stres kerja, dan kepuasan kerja, lokasi penelitiannya yaitu penelitian terdahulu di PT. Timbul Persada di Tuban Jawa Timur sedangkan penelitian ini di CV. Ramayana Baru *Bakery*, dan sampel penelitiannya yaitu penelitian terdahulu sampelnya berjumlah 95 sedangkan penelitian ini berjumlah 40 sampel.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Ilhami, *et.al.*, (2019) yang berjudul "*The Impact Of Individual Characteristics Towards Employee Performance Of Millennial Employees: The Moderating Effect Of Training*". Alat analisis yang digunakan yaitu analisis *SEM-PLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel

karakteristik individu dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel pelatihan, lokasi penelitiannya yaitu penelitian terdahulu di Enam Badan Usaha di Yogyakarta sedangkan penelitian ini di CV. Ramayana Baru *Bakery*, dan sampel penelitiannya yaitu penelitian terdahulu sampelnya berjumlah 118 sedangkan penelitian ini berjumlah 40 sampel.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Suryanto dan Sandra (2021) yang berjudul *"The Effect of Individual Characteristics, Work Placement and Work Environment on Employee Performance (Case Study on PT Post Energy Indonesia Jakarta Office)"*. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel karakteristik individu, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel penempatan kerja, lokasi penelitiannya yaitu penelitian terdahulu di PT. Post Energy Indonesia Kantor Jakarta sedangkan penelitian ini di CV. Ramayana Baru *Bakery*, dan sampel penelitiannya yaitu penelitian terdahulu sampelnya berjumlah 57 sedangkan penelitian ini berjumlah 40 sampel.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Dianti dan Rosaline (2022) yang berjudul *"The Influence of Individual Characteristics, Work Placement and Work Environment on Employee Performance at CV. Enam Jaya"*. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel karakteristik individu, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel penempatan kerja, lokasi penelitiannya yaitu penelitian terdahulu di CV. Enam Jaya sedangkan penelitian ini di CV. Ramayana Baru *Bakery*, dan sampel penelitiannya yaitu penelitian terdahulu sampelnya berjumlah 50 sedangkan penelitian ini berjumlah 40 sampel.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Heryanto (2019) yang berjudul "*Effect Of Work Discipline And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As An Intervening Variable In Department Of Tourism, Youth And Sport Of Padang District*". Alat analisis yang digunakan yaitu *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel disiplin kerja, lokasi penelitiannya yaitu penelitian terdahulu di Dinas Pariwisata sedangkan penelitian ini di CV. Ramayana Baru *Bakery*, dan sampel penelitiannya yaitu penelitian terdahulu sampelnya berjumlah 65 sedangkan penelitian ini berjumlah 40 sampel.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Badrianto dan Ekhsan (2020) yang berjudul "*Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In PT. Nesinak Industries*". Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel kepuasan kerja, lokasi penelitiannya yaitu penelitian terdahulu di PT. Industri Nesinak sedangkan penelitian ini di CV. Ramayana Baru *Bakery*, dan sampel penelitiannya yaitu penelitian terdahulu sampelnya berjumlah 88 sedangkan penelitian ini berjumlah 40 sampel.

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Munandar, *et.al.*, (2019) yang berjudul "*The Effect of Work Stress, Work Load and Work Environment on Job Satisfaction And It's Implication on The Employee Performance of Aceh Investment And One Stop Services Agency*". Alat analisis yang digunakan yaitu analisis *SEM-PLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja, lokasi penelitiannya yaitu penelitian terdahulu di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh sedangkan penelitian ini di CV. Ramayana Baru *Bakery*, dan sampel penelitiannya yaitu penelitian terdahulu sampelnya berjumlah 138 sedangkan penelitian ini berjumlah 40 sampel.
- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Lis, *et.al.*, (2022) yang berjudul "*The Effect of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In Aceh*". Alat analisis yang digunakan yaitu analisis *SEM-PLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel pengembangan karir, lokasi penelitiannya yaitu penelitian terdahulu di Dinas Pertanian dan Peternakan di Aceh sedangkan penelitian ini di CV. Ramayana Baru *Bakery*, dan sampel penelitiannya yaitu penelitian terdahulu sampelnya berjumlah 100 sedangkan penelitian ini berjumlah 40 sampel.

11) Penelitian yang dilakukan oleh Pengabean, dkk (2022) yang berjudul "*The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Compensation on Employee Performance at Bank BTN Medan Branch Office*". Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank BTN Kantor Cabang Medan. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel motivasi dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel kompensasi, lokasi penelitiannya yaitu penelitian terdahulu di Bank BTN Medan sedangkan penelitian ini di CV. Ramayana Baru *Bakery*.

12) Penelitian yang dilakukan oleh Sinambela dan Ernawati (2021) yang berjudul "*Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance*". Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel motivasi dan kinerja karyawan

sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel pengalaman dan kemampuan kerja, lokasi penelitiannya yaitu penelitian terdahulu di Perusahaan Distributor di Surabaya sedangkan penelitian ini di CV. Ramayana Baru *Bakery*, dan sampel penelitiannya yaitu penelitian terdahulu sampelnya berjumlah 77 sedangkan penelitian ini berjumlah 40 sampel.

- 13) Penelitian yang dilakukan oleh Sulila (2019) yang berjudul "*The Effect Of Discipline And Work Motivation On Employee Performance, BTPN Gorontalo*". Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel disiplin kerja, lokasi penelitiannya yaitu penelitian terdahulu di BTPN Gorontalo sedangkan penelitian ini di CV. Ramayana Baru *Bakery*, dan sampel penelitiannya yaitu penelitian terdahulu sampelnya berjumlah 54 sedangkan penelitian ini berjumlah 40 sampel.
- 14) Penelitian yang dilakukan oleh Sitopu, *et.al.*, (2021) yang berjudul "*The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance*". Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel disiplin kerja dan

kompensasi, lokasi penelitiannya yaitu penelitian terdahulu di PT. Sinar Jernih Suksesindo sedangkan penelitian ini di CV. Ramayana Baru *Bakery*, dan sampel penelitiannya yaitu penelitian terdahulu sampelnya berjumlah 130 sedangkan penelitian ini berjumlah 40 sampel.

- 15) Penelitian yang dilakukan oleh Kuswati (2020) yang berjudul "*The Effect Of Motivation On Employee Performance*". Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada lokasi penelitiannya yaitu penelitian terdahulu di Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka sedangkan penelitian ini di CV. Ramayana Baru *Bakery*, dan sampel penelitiannya yaitu penelitian terdahulu sampelnya berjumlah 82 sedangkan penelitian ini berjumlah 40 sampel.

