

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan industri di Indonesia terbilang cepat dan dinamis, yang melahirkan banyak perusahaan-perusahaan yang unggul di bidang usahanya. Kesuksesan suatu perusahaan tentunya tidak terlepas dari mutu pegawai yang dimilikinya, semakin berkompeten pegawai maka semakin mudah pula mengantarkan organisasi menuju kesuksesan, untuk itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik di perusahaan tersebut (Ferils, 2023). Manajemen sumber daya manusia mencakup fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan (Hasibuan, 2017). Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja, oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul (Simamora, 2017).

Setiap perusahaan dalam melaksanakan kegiatan usahanya tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia dalam hal ini karyawan atau pegawai, karena secanggih-canggihnya alat yang dimiliki organisasi publik dan bisnis tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi jika tidak ada peran aktif dari karyawan yang memiliki kinerja karyawan yang tinggi untuk mewujudkannya (Ratnawati, 2018). Kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi dan perusahaan karena dengan kinerja yang baik suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang telah

ditetapkan, dengan begitu maka dapat dikatakan bahwa organisasi atau perusahaan tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan (Rosmaini, 2019).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019). Menurut Fahmi (2017), kinerja karyawan merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam operasionalnya. Menurut Sunarsih dan Helmawati (2017) menyatakan kinerja adalah refleksi dari tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis. Berdasarkan pemaparan tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing, tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik individu yang dimiliki masing-masing karyawan (Masnawati, 2019). Menurut Siagian (2018) karakteristik individu adalah karakter-karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Menurut (Kunanti, 2022), karakteristik individu adalah masing-masing individu

memiliki latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya yang akan dibawa ke dalam dunia kerja yang pada akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Yanti (2018) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini diperkuat hasil penelitian Masnawati (2019), Kunanti (2022), dan penelitian Suban (2020) yang menyatakan bahwa karakteristik individu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik karakteristik individu yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkannya. Tetapi hasil penelitian berbeda ditunjukkan penelitian Runtalo (2018) dan penelitian Tambingon (2019) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana karakteristik individu tidak akan memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja.

Selain karakteristik individu yang dimiliki masing-masing karyawan, menurut Muliyadi (2022) faktor kompetensi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Dessler (2017) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Wibowo (2016) mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi

atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Menurut Maulana (2020) kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Beberapa hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Suban (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat hasil penelitian Muliyadi (2022), Ahmad (2022), dan penelitian Kunanti (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kompetensi karyawan yang semakin tinggi dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Tetapi hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Tambingon (2019) dan penelitian Rosmaini (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh tidak signifikan atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti kompetensi karyawan tidak akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja yang ditunjukkan karyawan.

Selain faktor karakteristik individu dan kompetensi karyawan, menciptakan iklim organisasi yang kondusif juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, iklim organisasi juga akan memberikan situasi kerja yang mampu mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerjanya (Yanti, 2018). Menurut Wirawan

(2016), iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Menurut Simamora (2017), iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi, yang mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Menurut Muliyadi (2022) iklim suatu organisasi merupakan persepsi yang terukur bagi pegawai mengenai segala aspek lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan penilaian tentang perusahaan yang membentuk persepsi yang terukur bagi karyawan mengenai cara pandang terhadap perusahaan dapat menimbulkan kepuasan atau ketidakpuasan kerja.

Beberapa penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Masnawati (2019) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut diperkuat hasil penelitian Muliyadi (2022) dan penelitian Ahmad (2022) yang menyatakan iklim organisasi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan, sehingga jika iklim organisasi semakin baik dan kondusif maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Tetapi, hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Runtalo (2018) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh tidak signifikan atau tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Woru (2021) menyatakan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana semakin baik iklim organisasi maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Seperti yang telah dipaparkan, peningkatan kinerja karyawan memiliki peran penting bagi kelangsungan perusahaan tidak terkecuali perusahaan yang bergerak di bidang UMKM. Salah satu UMKM yang ada di Kabupaten Gianyar tepatnya di Desa Blahbatuh, Kecamatan Blahbatuh adalah UD. Putri Ayu yang merupakan UMKM tenun ikat tradisional. Putri Ayu merupakan nama melambangkan seorang gadis berparas ayu dan cantik. Nama ini dipakai sebagai logo di pabrik Tenun Ikat Putri Ayu. Perusahaan ini sendiri berdiri sejak tahun 1991, didirikan oleh Ida Bagus Adnyana yang berlokasi di Jl. Lapangan Astina Jaya, Blahbatuh, Gianyar. Awal berdirinya putri ayu hanya mempunyai 5 buah alat tenun. Kemudian di tahun 1995 bertambah menjadi 30 alat tenun. Sudah 30 tahun Perusahaan Tenun Putri Ayu berdiri, namun usaha tenun yang dirintis sejak 1991 silam itu tetap berdiri kokoh. Selain terus berkreasi dan berinovasi dengan motif-motif nuansa Bali-nya yang kuat, Pergub Bali tentang penggunaan pakaian adat Bali bagi ASN setiap hari Kamis dan digunakannya kain Tenun Endek Bali mementik daya beli masyarakat untuk menggunakan kain Tenun Endek Bali.

UD. Putri Ayu Blahbatuh tak hanya memproduksi spesial edisi dengan alat tenun bukan mesin tetapi juga berinovasi menggunakan alat mesin yang dikombinasikan dengan alat tenun tradisional. Beberapa jenis produk tekstilnya seperti kain Tenun Ikat (Endek), kain Songket, kain Tenun Dobby serta kain tenun inovasi penggabungan beberapa teknik tenun. Adapun pangsa pasar Putri Ayu tidak saja permintaan dari lembaga swasta juga dari kantor pemerintahan. Seperti Pemkab Badung yang sempat pesan kain endek dengan motif Ancak Saji warna merah untuk seragam SD, motif Sekar Jepun Barak untuk pegawai Pemkab Badung, motif Sekar Pucuk Rejuna untuk Pemkab Gianyar dan lain-lain, termasuk

pesanan kain endek dari Dinas Kebudayaan Bali yang harus selesai dalam waktu 3 bulan setiap tahunnya.

Sampai saat ini UD. Putri Ayu Blahbatuh memiliki 50 orang karyawan sebagai penenun yang mengoperasikan alat tenun tradisional maupun alat tenun kombinasi dengan mesin modern. Pesanan kain tenun yang tinggi membuat perusahaan menetapkan target yang harus dicapai karyawan/ tetapi, berdasarkan data yang diperoleh, target produksi yang diselesaikan pada waktu yang dikehendaki tidak sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan UD. Putri Ayu Blahbatuh. Adapun data produksi dari UD. Putri Ayu Blahbatuh, disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Data Target dan Realisasi Produksi
UD. Putri Ayu Blahbatuh Tahun 2022

No	Bulan	Target (meter)	Realisasi (meter)	Capaian Target (%)
1	Januari	100.000	95.200	95,20
2	Februari	100.000	94.650	94,65
3	Maret	100.000	93.550	93,55
4	April	100.000	94.100	94,10
5	Mei	100.000	95.100	95,10
6	Juni	100.000	91.850	91,85
7	Juli	100.000	91.950	91,95
8	Agustus	100.000	84.350	84,35
9	September	100.000	87.260	87,26
10	Oktober	100.000	86.350	86,35
11	Nopember	100.000	90.500	90,50
12	Desember	100.000	89.500	89,50
Rata-rata		1.200.000	1.094.360	91,20

Sumber: UD. Putri Ayu Blahbatuh, 2023

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa target yang ditetapkan UD. Putri Ayu Blahbatuh setiap bulannya adalah dapat memproduksi 10.000 meter kain untuk memenuhi setiap pesanan konsumen, tetapi setiap bulan jumlah realisasi produksi belum mampu mencapai target dengan rata-rata pencapaian pertahun sebesar

91,20%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum maksimal mengingat target yang ditetapkan belum mampu tercapai dengan baik.

Kinerja karyawan UD. Putri Ayu Blahbatuh, Gianyar yang belum maksimal tersebut, kemungkinan disebabkan oleh karakteristik individu yang dimiliki karyawan belum sesuai dengan pekerjaan yang ada di UD. Putri Ayu Blahbatuh, Gianyar. Permasalahan mengenai karakteristik individu pada karyawan UD. Putri Ayu Blahbatuh, Gianyar terlihat dari banyak karyawan merupakan karyawan baru dan baru pertama kali bekerja di bidang tenun ikat.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan menyatakan bahwa karyawan sebelum bekerja di UD. Putri Ayu Blahbatuh, Gianyar ada yang memiliki pekerjaan sebagai karyawan swasta yang di PHK karena dampak pandemi Covid 19, maupun baru lulus dari sekolah SMA yang sama sekali belum memiliki kemampuan dan pengalaman di bidang tenun ikat. Hal tersebut menyebabkan kemampuan dan pengalaman yang masih minim di bidang kerjanya sekarang, sehingga memunculkan permasalahan mengenai karakteristik individu yang tidak sesuai dengan bidang kerjanya dan belum memiliki pengalaman kerja di bidang kerjanya. Hal tersebut tentu berimbas kepada pengalaman kerja karyawan yang belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan secara individu, yang secara tidak langsung mempengaruhi penilaian kinerja karyawan tersebut.

Kompetensi karyawan pada UD. Putri Ayu Blahbatuh, Gianyar terlihat dari latar belakang pendidikan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki karyawan. Memiliki latar belakang keterampilan dan pengalaman di bidang yang berkaitan dengan tenun ikat atau sesuai dengan pekerjaan sangat penting. Saat ini sebagian besar karyawan tenun UD. Putri Ayu Blahbatuh, Gianyar merupakan

karyawan baru yang baru dan belum memiliki pengetahuan dibidang tenun ikat. Hal tersebut, membuat karyawan UD. Putri Ayu Blahbatuh, Gianyar masih memerlukan banyak pelatihan untuk membiasakan diri menggunakan peralatan tenun tradisional maupun yang digabungkan dengan peralatan mesin modern. Belum terbiasanya karyawan menggunakan alat tenun dan terampilan yang dimiliki karyawan inilah yang kemungkinan dapat membuat kinerja karyawan UD. Putri Ayu Blahbatuh, Gianyar menjadi tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Iklim organisasi pada UD. Putri Ayu Blahbatuh, Gianyar terbilang masih kondusif, tetapi berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengenai iklim organisasi menyatakan bahwa masih ada beberapa karyawan yang kurang memberi dukungan apabila terjadinya perbedaan pandangan tentang cara penyelesaian pekerjaan. Konflik-konflik seperti ini jika tidak ditangani akan mengurangi kehangatan hubungan antar karyawan yang mengurangi komunikasi yang baik dalam berdiskusi untuk mencari solusi pemecahan masalah dalam pekerjaan, yang tentunya akan mempelebar kesalahan komunikasi dan menciptakan iklim organisasi yang kurang kondusif. Keadaan iklim organisasi ini, kemungkinan menjadi salah satu faktor penyebab masih kurang maksimalnya kinerja karyawan pada UD. Putri Ayu Blahbatuh, Gianyar.

Melihat berbagai fenomena dan permasalahan yang terjadi pada UD. Putri Ayu Blahbatuh, Gianyar mengenai kinerja karyawan yang kemungkinan dipengaruhi oleh karakteristik individu, kompetensi, dan iklim organisasi, serta melihat masih adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu (*research gap*), maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dan menguji

kembali pengaruh karakteristik individu, kompetensi, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Putri Ayu Blahbatuh, Gianyar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka dapat dinyatakan rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Putri Ayu Blahbatuh, Gianyar?
- 2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Putri Ayu Blahbatuh, Gianyar?
- 3) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Putri Ayu Blahbatuh, Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada UD. Putri Ayu Blahbatuh, Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada UD. Putri Ayu Blahbatuh, Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Putri Ayu Blahbatuh, Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

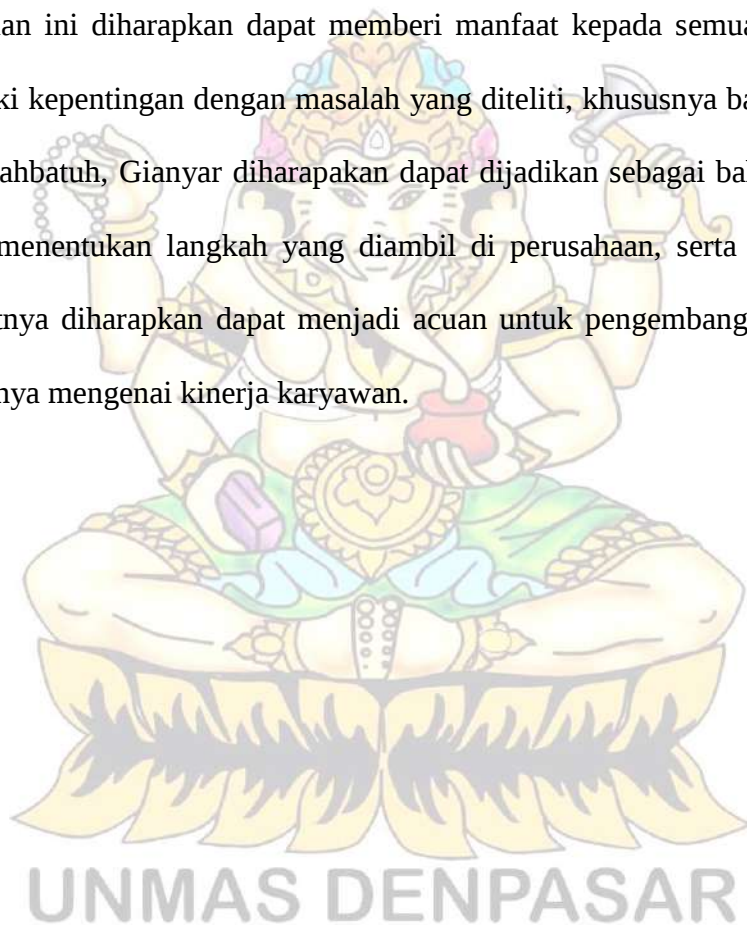
Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu:

1) Manfaat Teoritis

Memberikan pengetahuan kepada pembaca tentang hubungan antara karakteristik individu, kompetensi, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada semua pihak yang memiliki kepentingan dengan masalah yang diteliti, khususnya bagi UD. Putri Ayu Blahbatuh, Gianyar diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam menentukan langkah yang diambil di perusahaan, serta bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi acuan untuk pengembangan penelitian berikutnya mengenai kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2016).

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. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2019). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

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 konsenkuensi 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 pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan diidentikkan sebagai tujuannya.

Keterkaitan teori *goal setting theory* dengan penelitian ini yaitu *goal setting theory* dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana karyawan memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerja yang dihasilkannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019). Menurut Fahmi (2017), kinerja karyawan merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam operasionalnya. Menurut Sunarsih dan Helmawati (2017) menyatakan kinerja adalah refleksi dari tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis.

Menurut Anggapradja dan Wijaya (2017) menyatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan

tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing untuk bersama-sama mempromosikan perusahaan dan tidak melanggar ketentuan hukum dan etika dalam pelaksanaannya. Menurut Winarja, dkk (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah orang yang bekerja di suatu tempat yang secara resmi, memiliki data pribadi dan memiliki kekuatan hukum, tempat kerja yang dimaksud adalah organisasi, lembaga, atau yang terkait dengan karyawan. Menurut Kartini, dkk (2017) menyatakan kinerja adalah seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi kinerja karyawan yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing, tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis.

2) **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2019) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

a) **Faktor Kemampuan (*Ability*)**

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ), Motivasi kerja (EQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan anggota memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) apalagi IQ superior, *very superior*, *gifted*, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya, Motivasi kerja (EQ) meliputi kemampuan menggunakan

perasaan-perasaan untuk memadu pikiran dan tindakan. Serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang maksimal.

b) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Faktor motivasi dapat diartikan sebagai sebuah sikap (*attitude*) pimpinan dan anggota terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika bersifat negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan situasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup hubungan kerja, disiplin kerja mencakup fasilitas kerja yang diberikan perusahaan, iklim kerja yang dapat menciptakan komitmen karyawan terhadap perusahaan, kebijakan pimpinan, disiplin kerja para karyawan, pola kerja dan kondisi kerja yang ada di dalam organisasi.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Diputra, dkk (2022) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

- a) Kualitas kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- b) Kuantitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- c) Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.

- d) Jangka waktu *output* yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
- e) Kemampuan bekerjasama yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.1.3 Karakteristik Individu

1) Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Siagian (2018) karakteristik individu adalah karakter-karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Menurut (Kunanti, 2022), karakteristik individu adalah masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya yang akan dibawa ke dalam dunia kerja yang pada akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut.

Menurut Prasetyo (2018), karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Abdul (2017), menyatakan karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang

mempengaruhi kinerja individu. Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya (Hanifah, 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain.

2) Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Menurut Robbins (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi 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.
- 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.
- 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.

- 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.

3) Indikator Karakteristik Individu

Menurut Imban (2017) ada lima indikator karakteristik individu di antaranya adalah sebagai berikut:

- a) Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
- b) Kebutuhan adalah keinginan manusia terhadap benda atau jasa yang dapat memberikan kepuasan kepada manusia itu sendiri, baik kepuasan jasmani maupun rohani.
- c) Kepercayaan, berasal dari kata percaya artinya mengakui atau meyakini akan kebenaran.
- d) Pengalaman bekerja, merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.
- e) Pengharapan adalah suatu keyakinan atau kemungkinan bahwa suatu usaha atau tindakan tertentu akan menghasilkan suatu tingkat prestasi tertentu.

2.1.4 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Menurut Dessler (2017) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Wibowo (2016) mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut.

Menurut Aprinto dan Jacob (2016) kompetensi adalah karakteristik perilaku yang menggambarkan motif, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang ditunjukkan oleh pekerja yang unggul ke dalam pekerjaannya. Motif, konsep diri dan nilai-nilai individu membentuk sikap individu tersebut. Menurut Maulana (2020) kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Menurut Rostiana (2020) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kompetensi, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

2) Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo (2016) ada tujuh faktor yang mempengaruhi kompetensi, yaitu:

- a) Kepercayaan dan Nilai, dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.
- b) Keahlian atau Keterampilan, aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki seseorang. Untuk keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai.
- c) Pengalaman, seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.
- d) Karakteristik Personal, diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemaarah atau penyabar, rajin atau pemalas.

Karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meingkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang tergantung sifat seseorang.

- e) Motivasi, motivasi terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai, dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya motivasi karyawan dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.
- f) Isu-isu Emosional, isu tersebut menjadi suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negatif terhadap seseorang.
- g) Kapasitas Intelektual, kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kemampuan berfikir seseorang dalam kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi.

3) **Indikator Kompetensi**

Menurut Wibowo (2016) ada lima indikator yang dapat dipakai untuk mengukur kompetensi seseorang, yaitu:

- a) Keterampilan (*Skill*), merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standar kerja dan target dalam perusahaan.
- b) Pengetahuan, merupakan informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing.

- c) Konsep diri (sikap), merupakan sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- d) Sifat (*Trait*), merupakan karakteristik yang relatif konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.
- e) Motif, merupakan sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2.1.5 Iklim Organisasi

1) Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2016), iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Menurut Simamora (2017), iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi, yang mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi.

Menurut Mulyadi (2022) iklim suatu organisasi merupakan persepsi yang terukur bagi pegawai mengenai segala aspek lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka. Menurut Swastha (2016) bahwa

iklim organisasi merupakan kualitas dari setiap proses interaksi didalam sebuah organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga karyawan akan melakukan penilaian-penilaian tentang perusahaan dan membentuk persepsi dalam dirinya tentang iklim organisasi tempatnya bekerja. Jika para karyawan mempersepsikan bahwa perusahaan menerapkan peraturan yang tidak memiliki kesesuaian dengan nilai dirinya, maka kondisi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan penilaian-penilaian tentang perusahaan yang membentuk persepsi yang terukur bagi karyawan mengenai cara pandang karyawan terhadap perusahaan dapat menimbulkan kepuasan atau ketidakpuasan kerja.

2) Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2016) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi pada suatu perusahaan antara lain:

- a) Manajer/pimpinan, pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

- b) Tingkah laku karyawan, tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau juga menjadi negatif.
- c) Tingkah laku kelompok kerja, terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipenuhi oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.
- d) Faktor eksternal organisasi, sejumlah faktor-faktor eksternal organisasi yang mempengaruhi suatu iklim organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contoh; dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi yang berada dalam suatu tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Apa bila pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah/gaji dan nilai harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Dilain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan besar, dan hasilnya iklim menjadi lebih positif

3) Indikator Iklim Organisasi

Menurut Darodjat (2016), beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur iklim organisasi, antara lain:

- a) Tanggung Jawab, merefleksikan bahwa mereka menjadi bos untuk dirinya sendiri dan tidak memerlukan keputusan dilegitimasi oleh karyawan lainnya dalam penyelesaian tugas dan pencapaian karyawan di dalam perusahaan.
- b) Identitas Individu dalam Organisasi, diartikan karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk sama-sama disiplin dalam bekerja dan mencapai tujuan pada perusahaan.
- c) Kehangatan antar karyawan, merupakan bagaimana interaksi antar karyawan dalam menjalin komunikasi yang baik di dalam perusahaan.
- d) Dukungan, diartikan sebagaimana karyawan saling membantu dan memberikan support antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
- e) Konflik, diartikan bagaimana pegawai dalam menyelesaikan permasalahan dalam perbedaan pendapat antara individu atau kelompok.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian Runtalo (2018) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai di kantor Perwakilan BPKP Sulawesi Utara yang berjumlah 119, teknik sampel menggunakan sampel sensus. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap

kinerja pegawai dan iklim organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti mengenai karakteristik individu dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, serta tahun diadakannya penelitian.

- 2) Penelitian Yanti (2018) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Hang Tuah Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap yayasan dan dosen tetap negeri Universitas Hang Tuah yang berjumlah 257 orang. Penelitian ini menggunakan sampel penelitian sejumlah 200 orang dosen. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Hang Tuah.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti mengenai karakteristik individu dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, serta tahun diadakannya penelitian.

- 3) Penelitian Tambingon (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. Sampel yang digunakan sebanyak 66 orang karyawan PT. Coco Prima Lelema dengan metode sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa secara parsial karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti mengenai karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, serta tahun diadakannya penelitian.

- 4) Penelitian Emiyanti (2020) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif dan Kinerja Pegawai. Jumlah populasi sebanyak 911 pegawai administrasi di RSUD A. Wahab Sjahranie Samarinda dengan sampel sebanyak 60 orang karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, karakteristik individu dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti mengenai karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, serta tahun diadakannya penelitian.

- 5) Penelitian Suban (2020) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tropica Cocoprime Lelema. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 77 orang karyawan yang diambil dengan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa karakteristik individu dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti mengenai karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, serta tahun diadakannya penelitian.

- 6) Penelitian Sukmawati (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah Batam yang berjumlah 52 orang dengan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti mengenai karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, serta tahun diadakannya penelitian.

- 7) Penelitian Kunanti (2022) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Liquid PT. Indolakto Di Purwosari). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 120 orang, dengan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik

individu dan kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti mengenai karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, serta tahun diadakannya penelitian.

2.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian Faizal (2019) dengan judul Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan total *sampling* dengan jumlah sampel 89 orang, dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank BJB KCP Tasikmalaya, Garut dan Ciamis.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti mengenai kompetensi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, serta tahun diadakannya penelitian.

- 2) Penelitian Rosmaini (2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai dalam lingkup Dinas PUPR Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 80 orang yang diambil dengan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi tidak

berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti mengenai kompetensi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, serta tahun diadakannya penelitian.

- 3) Penelitian Hidayat (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 80 orang PT Surya Yoda Indonesia dengan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti mengenai kompetensi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, serta tahun diadakannya penelitian.

- 4) Penelitian Adam (2021) dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Terhadap Kinerja pada Karyawan Hotel Niagara Parapat. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Hotel Niagara Parapat, sebanyak 155 karyawan, dengan menggunakan rumus Slovin didapat 61 orang sebagai sampel. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

sumber daya manusia dan kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti mengenai kompetensi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, serta tahun diadakannya penelitian.

- 5) Penelitian Ahmad (2022) dengan judul Pengaruh Kompetensi Guru Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Matematika. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru matematika pada 18 SMP Negeri di Kecamatan Batulappa. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru dan iklim organisasi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru matematika pada SMP Negeri di Kecamatan Batulappa.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti mengenai kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, serta tahun diadakannya penelitian.

- 6) Penelitian Mulyadi (2022) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Menengah Kejuruan Persada Makassar. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di SMK Persada Makassar dan Guru berjumlah 48 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan pengujian secara parsial dan simultan

kompetensi, kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti mengenai kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, serta tahun diadakannya penelitian.

- 7) Penelitian Yusmawati (2022) dengan judul Analisis Dampak Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja: Studi Empiris pada SMPN 1 Bangkinang Kota. Populasi kajian ini ialah seluruh guru PNS di SMPN 1 Bangkinang Kota yang berjumlah 76 guru dengan metode sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan disiplin kerja dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti mengenai kompetensi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, serta tahun diadakannya penelitian.

2.2.3 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian Masnawati (2019) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Konawe Kabupaten Konawe. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai berjumlah 42 orang, teknik sampel menggunakan sampel sensus. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa karakteristik individu dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti mengenai iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, serta tahun diadakannya penelitian.

- 2) Penelitian Lewaherilla (2021) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi, Fasilitas Belajar dan Kompetensi IT Terhadap Kinerja Guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Setia Bhakti Tangerang dengan sampel sebanyak 34 diambil dengan metode sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan kinerja guru, fasilitas belajar dengan kinerja, kompetensi IT dengan kinerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti mengenai iklim organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, serta tahun diadakannya penelitian.

- 3) Penelitian Suntari (2021) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pusdiklat Badan Pusat Statistik Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode survei, sampel dalam penelitian ini adalah 56 karyawan sebagai responden yang dipilih menggunakan simple random sampling dengan *path analysis*. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung secara positif iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh langsung positif penghargaan terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh langsung positif iklim organisasi atas imbalan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti mengenai iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, serta tahun diadakannya penelitian.

- 4) Penelitian Dalimunthe (2021) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pramubakti Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini seluruh Pramubakti Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, dengan sampel sebanyak 162 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan positif iklim organisasi terhadap kinerja pramubakti, serta terdapat pengaruh langsung dan positif motivasi kerja terhadap kinerja pramubakti.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti mengenai iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, serta tahun diadakannya penelitian.

- 5) Penelitian Palahudin (2021) dengan judul Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dari instansi tersebut yang aktif dengan menggunakan 75 orang pegawai sebagai

sampel. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi SDM dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti mengenai iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, serta tahun diadakannya penelitian.

- 6) Penelitian Woru (2021) dengan judul Kinerja Pegawai Dipengaruhi Oleh Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah 52 orang pegawai di lingkungan Distrik Yapen Selatan, teknik sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti mengenai iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, serta tahun diadakannya penelitian.

- 7) Penelitian Diputra (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Capella Ubud Resort Gianyar. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Capella Ubud Resort Gianyar dengan jumlah 60 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier

berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, iklim organisasi, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti mengenai iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, serta tahun diadakannya penelitian.

