

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya faktor penting adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya Ajabar (2020) dan Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya Ansory (2018) Dengan adanya sumber daya manusia diharapkan mampu untuk mengoptimalkan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Kinerja suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja setiap individu karyawan yang bekerja di dalam perusahaan. Perusahaan harus selalu mengelola kinerja karyawannya dengan harapan agar tercipta keselarasan antara setiap bagian perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak

melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika Afandi, (2018). Menurut Putri, (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Menurut Priansa (2018), kinerja disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance* yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi, dimana kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, kinerja dapat dinilai dari oleh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri yaitu karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang merupakan variabel independent. Sehingga dalam perusahaan, kinerja karyawan patut untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah karakteristik individu Oktariansyah (2020). Menurut Prasetyo (2018) karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Menurut Amalia, dkk (2019) memaparkan bahwa karakteristik individu terdiri dari lima indikator yaitu umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan dan pengalaman kerja. Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda pula pada perusahaan. Perbedaan

karakteristik pada karyawan disebabkan oleh beberapa hal, misalnya latar belakang sikap, kemampuan, minat dan faktor lainnya dari karyawan itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Herzial et al. (2020) menemukan bahwa karakteristik memiliki berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya sikap dan minat yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Siregar et al. (2019) karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, artinya penempatan bakat dan keahlian yang sesuai kemampuan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Nirha (2021) bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan dan positif parsial pada kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan karakteristik individu akan meningkatkan nilai kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian menurut Dianti dan Rosaline (2020) menunjukkan karakteristik individu tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2019) bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana artinya jika karakteristik individu karyawan yang berbeda-beda tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2019) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana, lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja

yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan. Menurut Anam, (2018), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Sedangkan dengan adanya lingkungan yang buruk akan mempengaruhi karyawan, produktivitas kerja akan menurun, karena karyawan merasa terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya. Penting bagi perusahaan untuk dapat memberikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya dan juga semua pihak.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Basem, et al (2022) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana seorang karyawan dapat berpengaruh tergantung pada tugas yang

diberikan dan lingkungan kerja. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Jahari (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa jika semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Badrianto & Ekhsan (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja termasuk hak yang paling penting untuk diperhatikan dalam setiap organisasi. Hasil penelitian menurut Danni & Bachri (2021) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika karyawan merasa nyaman dan didukung dari lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudiarso (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Dimana lingkungan kerja yang kurang baik tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018) dimana salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu disiplin kerja. Disiplin adalah sifat kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati

norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja dapat mengakibatkan kerugian atau bisa menggiring jatuhnya perusahaan. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.

Hal ini didukung dari hasil penelitian oleh Sari, et al (2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dimana jika disiplin karyawan tinggi maka penilaian kinerja akan meningkat juga. Hal serupa juga dikemukakan oleh Arsita & Ernanda (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana disiplin kerja yang tinggi akan menimbulkan kinerja yang baik. Hasil penelitian dari Nasution & Priangkatara (2022) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan disiplin kerja maka kinerja dapat meningkat. Hal berbanding terbalik dari hasil penelitian Sutaguna et al (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, namun penelitian yang meneliti variabel disiplin kerja juga dilakukan oleh Irfan (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dicapai.

Penelitian ini dilakukan di UD. Surya Pramatha Motor Kuta, yang dimana menjadi salah satu perusahaan dealer resmi Honda, dari sekian banyak dealer resmi Honda yang ada di Badung, provinsi Bali. Dimana persaingan pada

dunia bisnis dealer motor yang semakin ketat ini, UD. Surya Pramartha Motor Kuta menuntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi untuk mampu mendorong kinerja perusahaan yang kian lama membutuhkan daya dukung yang kuat dalam usaha mencapai misi dan tujuan. Dalam menghadapi persaingan tersebut perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya UD. Surya Pramartha Motor Kuta melakukan perubahan sistem kerja untuk semua jabatan karyawan. Perubahan sistem kerja ini dilakukan karena pada tahun 2021 terjadinya penurunan *unit entry service*.

Tabel 1.1  
*Unit Entry Service* Tahun 2019-2022

Tahun	<i>Unit Entry Service</i>
2019	35.203
2020	26.554
2021	12.615
2022	14.126

Sumber: UD. Surya Pramartha Motor Kuta

Dilihat dari Tabel *Unit Entry Service* pada tahun 2019, unit yang masuk hanya sebesar 35.203 unit, 2020 sebesar 26.555 unit dan 2021 hanya sebesar 12.615. Jelas terlihat bahwa unit yang masuk terjadi penurunan yang signifikan dari tahun 2019 sampai 2021. Pada pertengahan tahun 2022 lalu UD. Surya Pramartha Motor Kuta melakukan perubahan sistem kerja, dengan perubahan

sistem kerja tersebut unit yang masuk di tahun 2022 hanya sebesar 14.126, artinya dengan perubahan sistem kerja yang dilakukan adanya peningkatan sebesar 1.511 unit jika dilihat dari unit yang masuk pada tahun 2021. Dimana *unit entry service* dari tahun 2019 sampai tahun 2022 masih dikatakan jauh dari pencapaian unit sebesar 40.000 unit. Demi meningkatkan kinerja, perubahan sistem kerja dilakukan, pengaruh terbesar terasa pada karyawan bagian kepala teknisi dan teknisi serta admin *customer relationship management (CRM)* dikarenakan sistem ini menuntut semua pencapaian target yang diberikan oleh perusahaan.

Dimana permasalahan terkait karakteristik individu, umur karyawan yang semakin bertambah sangat berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan, dimana umur karyawan termasuk salah satu indikator karakteristik individu. Menurut Robbins (2018) karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Namun pada penelitian ini karakteristik individu pada UD. Surya Pramatha Motor Kuta hanya terfokus pada usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja, karakteristik individu karyawan UD. Surya Pramatha Motor Kuta dapat dilihat pada Tabel 1.2:

Tabel 1.2

## Data Karakteristik Individu Karyawan UD. Surya Pramartha Motor Kuta

NO	URAIAN	KETERANGAN
1	Usia	1. Usia rata-rata dibawah 30 tahun sebanyak 20 orang 2. Usia rata-rata diatas 30 tahun sebanyak 18 orang
2	Jenis Kelamin	1. Laki-laki : 29 orang 2. Perempuan : 9 orang
3	Tingkat Pendidikan	1. Tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 29 orang 2. Tingkat pendidikan S1 sebanyak 9 orang
4	Masa Kerja	1. Masa kerja rata-rata diatas 3 tahun sebanyak 18 orang 2. Masa kerja rata-rata dibawah 3 tahun sebanyak 20 orang

Sumber: UD. Surya Pramartha Motor Kuta

Berdasarkan dari tabel 1.2, menunjukan data karakteristik individu dari UD. Surya Pramartha Motor Kuta, Dimana tingkat pendidikan karyawan UD. Surya Pramartha Motor Kuta didominasi oleh tingkat SMA/SMK yaitu sebanyak 29 orang dan tingkat pendidikan S1 sebanyak 9 orang saja, tetapi sebagian karyawan memiliki latar belakang pendidikan dibidang teknik. Selain tingkat

pendidikan terdapat karyawan dengan usia rata-rata dibawah 30 tahun sebanyak 30 orang dan karyawan dengan usia rata-rata diatas 30 tahun sebanyak 8 orang. Dari data yang tertera diatas bahwa dengan banyaknya karyawan berusia dibawah rata-rata 30 tahun kinerjanya kurang maksimal dikarenakan usia dibawah 30 tahun masih kurang dalam hal dalam pengambilan keputusan dan pengalaman kerja, karena pengalaman kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana usia diatas rata-rata 30 sering terjadi kurang konsisten pada setiap bulannya dalam bekerja. permasalahan ini bisa menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Menurut Karima (2018) mengatakan bahwa dimana semakin tinggi usia seseorang akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitasnya.

Permasalahan terkait tentang lingkungan kerja dari hasil observasi, terlihat masih kurang pada lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Dimana pada lingkungan kerja fisik alat-alat bengkel seperti kunci masih kurang lengkap dan kebersihan kurang baik pada lingkungan kerja. permasalahan lingkungan kerja non-fisik contohnya lebih ke perselisihan *team*, dimana terkadang salah satu karyawan melangkahi pengambilan antrian *service*, hal itulah yang sering menjadi perselisihan antar karyawan.

Permasalahan terkait dengan disiplin kerja yaitu dilihat dari tingkat absensi karyawan UD. Surya Pramartha Motor Kuta pada tabel 1.3

Tabel 1.3  
Tingkat Absensi Karyawan UD. Surya Pramartha Motor Kuta  
Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Hasil Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (hari)	Hari Kerja Senyatanya	Persentase Absensi (%)
1	2	3	4	$5=(3 \times 4)$	6	$7=(5-6)$	$8=(6/5 \times 100\%)$
1	Januari	38	26	988	29	959	2,93
2	Februari	38	24	912	27	885	2,96
3	Maret	38	25	950	34	916	3,57
4	April	38	26	988	31	957	3,13
5	Mei	38	26	988	28	960	2,83
6	Juni	38	26	988	24	964	2,42
7	Juli	38	26	988	32	956	3,23
8	Agustus	38	25	950	33	917	3,47
9	September	38	26	988	35	953	3,54
10	Oktober	38	26	988	31	957	3,13
11	November	38	26	988	28	960	2,83
12	Desember	38	26	988	32	956	3,23
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>308</b>	<b>11704</b>	<b>364</b>	<b>11340</b>	<b>37,27</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>38</b>	<b>25</b>	<b>975</b>	<b>30</b>	<b>945</b>	<b>3,10</b>

Sumber: UD. Surya Pramartha Motor Kuta, 2022

Tabel 1.3 di atas yang menyebutkan bahwa tingkat kehadiran karyawan UD. Surya Pramartha Motor Kuta selama satu tahun dari bulan Januari 2022 hingga bulan Desember 2022. Persentase absensi yang tertinggi yaitu pada bulan Maret sebesar 3,57% dan absensi yang terendah pada bulan Juni yaitu sebesar 2,42%.

Rata-rata tingkat absensi setiap bulan adalah 3,10%. Dengan rata-rata 3,10% berarti bahwa tingkat absensi karyawan bisa dikatakan kurang baik, dimana menurut Mudiarta dalam Mahrizal (2019) menyatakan bahwa tingkat maksimum absensi 3%, apa bila tingkat absensi pada suatu perusahaan melebihi dari 3% maka dikategorikan tinggi. Secara teori yang telah disebutkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pemaparan permasalahan diatas, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “**Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Surya Pramatha Motor Kuta**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Surya Pramatha Motor Kuta?
- 2) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Surya Pramatha Motor Kuta?
- 3) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Surya Pramatha Motor Kuta?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok pembahasan diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik individu terhadap Kinerja karyawan pada UD. Surya Pramatha Motor Kuta.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada UD. Surya Pramatha Motor Kuta.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Displin kerja terhadap Kinerja karyawan pada UD. Surya Pramatha Motor Kuta.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### 1) Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan agar penulis dan pembaca dapat memahami dan menambah pengetahuan serta wawasan mengenai Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Displin Kerja, Kinerja Karyawan. Serta membantu proses pembelajaran dan diskusi untuk mengembangkan teori dan pengetahuan serta wawasan bagi penulis dan para pembaca, dan menjadi bahan perbandingan dengan penelitian lain.

#### 2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan untuk meningkatkan dan menambah wawasan bagi penulis secara langsung dengan cara mengetahui bagaimana keadaan dilapangan mengenai Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke 1968 sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah cognition yaitu *value* (nilai) dan *intentions* (tujuan). *Goal setting theory* juga menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya Purnamsari (2019). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang.

*Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada suatu tujuan tertentu. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran dan tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan, dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya dalam organisasi.

Pencapaian atas sasaran dan tujuan mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi tersebut. Keterkaitan teori *Goal setting theory* dengan penelitian ini yaitu *Goal setting theory* dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana karyawan memahami tujuan yang diharapkan organisasi akan mempengaruhi perilaku kerjanya dan mempengaruhi hasil kinerjanya.

## **2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Priansa (2018), kinerja disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance* yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Menurut Fahmi (2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Burhannudin, dkk (2019) menyatakan kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”.

Bernardin, dkk (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Menurut Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau dicapai oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mengemban pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

### **2.2.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2019) mengemukakan bahwa Penilaian kinerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi hasil kinerja individu pegawai. Menurut Chusminah (2019) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Menemukan kinerja karyawan selama ini.
2. Memberikan keuntungan yang tepat, misalnya memberikan gaji periodik, gaji pokok dan intensif.
3. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan menjadi:
  - a. Mutasi atau transmisi, rotasi kerja.
  - b. Peningkatan promosi dan posisi.
  - c. Pelatihan.
4. Tingkatkan motivasi dan etos pekerjaan.
5. Sebagai salah satu sumber SDM, karir, dan keputusan perencanaan yang sukses.

6. Sebagai alat untuk mendukung dan mendorong karyawan dalam mengambil inisiatif untuk mempertahankan tingkat kinerja dan meningkatkan kinerja.

Tujuan dari penilaian kinerja karyawan menurut Rivai (2018) yaitu:

1. Untuk perbaikan hasil kinerja karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal karyawan dalam aktifitas kerja dalam organisasi.

Dari pengertian para ahli yang sudah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja ialah untuk mengevaluasi proses atau hasil kerja seseorang karyawan untuk memudahkan pimpinan dalam menentukan kebijakan bagi karyawan tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan.

Manfaat penilain kinerja menurut para ahli menyatakan sebagai berikut:

Menurut Rivai (2018) manfaat penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.

- e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi.

### 2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2018) ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110-120) dengan pendidikan memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri (sikap mental) seorang karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Putri (2020) menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.
14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

#### **2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Mangkunegara dalam Maryati (2021), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.

2. Kuantitas Kerja

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

3. Pelaksanaan Tugas

Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.

#### 4. Tanggung Jawab

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

##### 1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

##### 2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

##### 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

##### 4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

##### 5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar,

berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

## 2.3 Karakteristik Individu

### 2.3.1 Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Ibrahim (2020) karakteristik individu adalah sebuah sikap dan tanaman nilai seseorang yang mempengaruhi dirinya untuk mencapai sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya. Sehingga hal itu mencari ciri khas tersendiri dalam dirinya, karena sesuai dengan konsep, prinsip dan jalan hidupnya. Menurut Robbins (2018) karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Menurut Purnamasari (2021) masing-masing individu

memiliki karakteristik seperti kemampuan, kepercayaan pribadi, harapan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya.

Menurut Prasetyo (2018) karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Menurut Iskandar (2019) karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang 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.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu mencakup berbagai elemn seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, masa kerja, sikap, nilai-nilai, keinginan, kemampuan, kepercayaan pribadi, harapan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu. Semua faktor ini berkontribusi pada ciri khas yang unik pada setiap individu. Karakteristik individu memainkan peran penting dalam mempengaruhi perilaku, motivasi, dan pencapaian tujuan individu dalam konteks organisasi dan kehidupan secara umum.

### **2.3.2 Faktor Karakteristik Individu**

Faktor Karakteristik Individu Ada beberapa faktor dari karakteristik individu, Yulia Astuti (2019):

#### **1. Usia**

Usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Yulia Astuti (2019) menyatakan bahwa, semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi,

hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia.

## 2. Jenis Kelamin

Yulia Astuti (2019) menyatakan bahwa, tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan, analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar.

## 3. Status Perkawinan

Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang menikah akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran yang lebih rendah dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerjanya yang masih bujang atau lajang.

## 4. 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 akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan.

## 5. Pengalaman Kerja

Yuli Astuti (2019) menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam organisasi, disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai nyaman dengan pekerjaannya.

### 2.3.3 Indikator Karakteristik Individu

Ada empat indikator karakteristik individu menurut Nur Hanifah (2019) diantaranya adalah sebagai berikut:

#### 1. Kemampuan

Kemampuan adalah orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

#### 2. Nilai

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

#### 3. Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

#### 4. Minat

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

### **2.4 Lingkungan Kerja**

#### **2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Anam (2018), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Sedangkan Menurut Sukanto dan Indryo (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Dimana, lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Enny (2019) mengatakan bahwa, “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat para pekerja/karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya”. Menurut Kasmir (2019) lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja.

Dimana pernyataan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang signifikan dalam mempengaruhi kenyamanan, keamanan, efisiensi, dan produktivitas individu dalam menjalankan tugas dan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja melibatkan berbagai elemen fisik dan non-fisik yang ada di sekitar pekerja. Selain itu, lingkungan kerja mencakup pengaturan dan metode kerja yang dapat mempengaruhi performa baik secara individu maupun kelompok. Pentingnya lingkungan kerja yang baik adalah untuk menciptakan suasana yang mendukung rasa aman, nyaman, dan kepuasan dalam menjalankan tugas, serta meningkatkan kinerja dan produktivitas.

#### **2.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja pada prinsipnya dapat dipilah menjadi dua kelompok besar yakni lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Sebagaimana pendapat sedamar Sedarmayanti dalam Dr. Moh Saiful Bahri (2018) mengatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam yaitu:

## 1. Lingkungan kerja fisik

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

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan lain lain.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang memengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, warna dan lain lain

Lingkungan kerja fisik meliputi lingkungan fisik tempat bekerja, keamanan, mutu kehidupan kerja para karyawan Render dan Heizer (2018). Pencahayaan, suara dan getaran, *temperatur* ruangan, kelembaban, serta mutu udara merupakan faktor-faktor lingkungan fisik yang berada dibawah kendali organisasi harus menganggap bahwa faktor-faktor itu dapat dikendalikan.

## 2. Lingkungan kerja non-fisik

Menurut Dr. H. Moh. Saiful Bahri (2018) lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan perusahaan hendaknya dapat

mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara atasan dan bawahan maupun yang memiliki status jabatan sama di perusahaan kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan. Komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

### **2.4.3 Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Dimana menurut Enny (2019) menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja yaitu:

1. Menciptakan Gairah Kerja

Dalam hal ini dapat memberikan dampak yang positif baik itu dalam produktifitas dan prestasi kerja meningkat.

2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman nya atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

### **2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja**

1. Menurut Siagian dalam Febrianti (2022) mengemukakan indikator lingkungan kerja non fisik, yaitu:

1. Hubungan Rekan Kerja Setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat

mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

## 2. Hubungan Atasan Dengan Bawahan

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

## 3. Kerjasama Antar Pegawai

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

2. Menurut Sedarmayanti dalam Meilina dan Sardanto (2020) dimensi dan indikator lingkungan kerja fisik yaitu, Lingkungan kerja fisik merupakan segala kondisi fisik yang berada di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai. Lingkungan fisik terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

1. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai, seperti kursi, meja, ruang kerja, fasilitas kerja, dan lain-lain.
2. Lingkungan perantara yang dapat memengaruhi keadaan manusia, seperti temperatur atau suhu ruangan, sirkulasi udara, pencahayaan atau penerangan, kelembapan, pengontrolan suara

gaduh/kebisingan, bau tidak sedap, warna, kebersihan, dan lain sebagainya.

## **2.5 Disiplin Kerja**

### **2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2019) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai - nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Sari (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Surono (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik,

mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Beberapa pendapat yang sudah dijelaskan diatas dapat disimpulkan dimana disiplin kerja melibatakan sikap ketaatan terhadap aturan, norma, dan peraturan yang berlaku di suatu perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja juga dapat digunakan oleh manajer sebagai alat komunikasi untuk berinteraksi dengan karyawan. Dengan demikian, disiplin kerja bukan hanya tentang pemenuhan kewajiban atau kepatuhan, tetapi juga melibatkan kesadaran, keterlibatan pribadi, dan penyesuaian sukarela terhadap aturan dan nilai-nilai yang ada dalam lingkungan kerja.

### **2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Agustini (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi besar/kecil

Kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.

2. Ada/Tidak Adanya Pemimpin Teladan di Perusahaan

Pemimpin Teladan sangatlah penting, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, seluruh karyawan/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan

diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman.

Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi/perusahaan.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.

5. Baik tidaknya pemimpin memperhatikan karyawan Karyawan adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.

6. Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan. Kebiasaan positif tersebut antara lain:

- a. Saling menghormati saat bertemu di tempat kerja.
- b. Berikan pujian sesuai tempat dan waktu agar karyawan bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering melibatkan karyawan dalam rapat yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaannya.
- d. Memberi tahu kapan Anda ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja Anda, dengan memberi tahu mereka di mana dan untuk bisnis apa, bahkan kepada bawahannya.

### 2.5.3 Indikator Disiplin kerja

Menurut Dhermawan & Pratama (2020), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu
2. Menggunakan peralatan kerja dengan baik
3. Tanggung jawab
4. Ketaatan

Menurut Agustini (2019) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

## 2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

### 2.6.1 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Herzial et al. (2020) dengan judul “*The Effect of Individual Characteristics and Work Environment on Employee Performance at the Education Office of Pidie Jaya Regency*”. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 84 orang responden. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti karakteristik individu dan Lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah tempat penelitian, tahun penelitian dan jumlah sampel yang digunakan. Dimana jumlah sampel penelitian terdahulu berjumlah 84 responden, sedangkan penelitian ini berjumlah 38 orang responden.

Penelitian yang dilakukan oleh Siregar et al. (2019) dengan judul penelitian “*The Influence of Organizational Culture and Individual Characteristics on Performance with Intrinsic Motivation as Intervening Variabel in Employees at the Marketing Division of PT Bank Mandiri (Persero) TBK, Medan Imam Bonjol Area*”. Jumlah sampel yang digunakan pada ini berjumlah 50 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu metode deskriptif kausal dan asosiatif eksplanatori dan dianalisis dengan menggunakan path analysis. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa budaya organisasi, karakteristik individu, dan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan sama-sama meneliti variabel karakteristik individu dan kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada tempat penelitian, tahun penelitian, teknik analisis data yang digunakan dan juga jumlah sampel.

Penelitian yang dilakukan oleh Nirha (2021) dengan judul "*Effect of Characteristics Individuals and Environmental Working to Performance Employees BPN West ACEH*". Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 37 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, koefisien determinan ( $R^2$ ), uji t, dan F tes. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada tempat penelitian, tahun penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dianti dan Rosaline (2020) dengan judul "*The Influence of Individual Characteristics, Work Placement and Work Environment on Employee Performance at CV. Enam Jaya*". Jumlah sampel pada penelitian ini terbatas, dimana populasi perusahaan berjumlah 50 karyawan dengan menggunakan teknik quota sampling yang pengambilan sampelnya digunakan pada penelitian yang memiliki jumlah

sampel terbatas. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Hasil pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun tidak terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada teknik pengambilan sampel, tempat penelitian dan tahun penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2019) dengan judul penelitian *“The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation toward Job Stress and Employee Performance”*. Jumlah sampel 120 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian yaitu structural equation. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun tidak terdapat pengaruh pada karakteristik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian dengan penelitian yang akan dilakukan sama-sama meneliti variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada teknik analisis data yang digunakan, tempat penelitian, tahun penelitian dan jumlah responden yang digunakan.

### 2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Basem et al. (2022) dengan judul penelitian “*Analysis of Discipline, Organization Commitment, Work Environment and Their Effect on Employee Performance PT. Adhiyasa Bangkinang*”. Dengan jumlah sampel 31 orang responden. Teknik data analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini dengan yang akan dilakukan dimana sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu tempat penelitian, tahun penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jahari (2019) dengan judul penelitian “*Effect of Workload, Work Environment, Work Stress on Employee Performance of Private Universities in the City of Bandung, Indonesia*”. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 150 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis korelasi, regresi, determinasi dan pengujian hipotesis (uji-t). Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, namun tidak terdapat pengaruh pada stress kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan dimana sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini

yaitu tempat penelitian, tahun penelitian dan jumlah sampel responden yang digunakan.

Penelitian ini dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan (2020) dengan judul "*Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. NESINAK INDUSTRIES*". Dengan jumlah sampel 88 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu dimana sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terlihat dari tempat penelitian, tahun penelitian dan jumlah sampel responden.

Penelitian yang dilakukan oleh Danni & Bachri (2021) dengan judul penelitian "*Analysis of The Effect of Compensation, Organizational Commitment, and Work Environment on Employee Performance*". Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 36 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu dimana sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan dan teknik analisis data yaitu regresi linier berganda. Perbedaan pada penelitian ini terlihat pada tahun

penelitian, tempat penelitian, dan jumlah sampel responden yang digunakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sudiarso (2022) dengan judul penelitian *“The Effect of Transformational Leadership, Competence and Work Environment on Employee Performance of PT WASKITA KARYA (PERSERO) TBS in Becakyu 2A Ujung Project”*. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian berjumlah 60 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu SEM PLS dan korelasi matriks antar dimensi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun kepemimpinan transformasional dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terlihat pada tempat penelitian, teknik analisis data yang digunakan, tahun penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

### **2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Sari, et al (2022) dengan judul penelitian *“An Influence of Organizational Culture, Motivation and Work Discipline on Performance of Employees at the Center for Forest Area Constructyion, Region I, Medan”*. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 57 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan

antara ketiga variabel dan pengaruh signifikan secara parsial antara budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan dan juga teknik analisis data yang digunakan. Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini yaitu tempat penelitian, tahun penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nasution & Priangkatara (2022) dengan judul penelitian “*Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance*”. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 50 orang responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dikerjakan yaitu sama-sama meneliti variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu teknik analisis yang digunakan, tempat penelitian, tahun penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Arsita & Ernanda (2022) dengan judul penelitian “*The Influence of Work Discipline and Organizational Culture on the Performance of Bank Indonesia Medan Employee*”. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 101 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu regresi linear, uji f dan uji t. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya

organisasi secara bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dikerjakan yaitu sama-sama meneliti variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdapat pada tahun penelitian, tempat penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sutaguna et al. (2023) dengan judul *“The Effect of Competence, Work Experience, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance”*. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 46 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji f dan uji t. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, variabel pengalaman kerja dan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dikerjakan yaitu sama-sama meneliti variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terdapat pada tempat penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Irfan (2022) dengan judul penelitian *“The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Leadership Style on Employee Performance”*. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 87 orang responden dengan teknik sensus. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dikerjakan yaitu sama-sama meneliti variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada tahun penelitian, jumlah dan teknik pengambilan sampel, dan tempat penelitian.

