

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu factor yang sangat penting bagi keberlangsungan sebuah organisasi ataupun perusahaan. Sumber daya yang berkualitas merupakan poin utama yang dibutuhkan bagi keberlangsungan organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas berjalan lancar dan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih (Hasibun,2018). Oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi dalam organisasi atau perusahaan tetapi juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Sehingga suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan

Menurut Sinambela (2019:480), mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan diketahui

seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins, 2018:480). 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 legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu salah satunya dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan.

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2018). Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbin, 2019). Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2018) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan. Kinerja karyawan memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan

kinerja organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individual maupun kelompok. Sebelumnya peneliti sudah melakukan wawancara terhadap Kepala Desa Tengkidak Kecamatan Penebel Kabupaten Tabanan mengenai bagaimana kinerja karyawan di Kantor Desa Tengkidak Kecamatan Penebel Kabupaten Tabanan.

Pada tabel 1.1 menunjukkan pendidikan pada karyawan Kantor Desa Tengkidak dan sangat berpengaruh dalam melayani masyarakat.

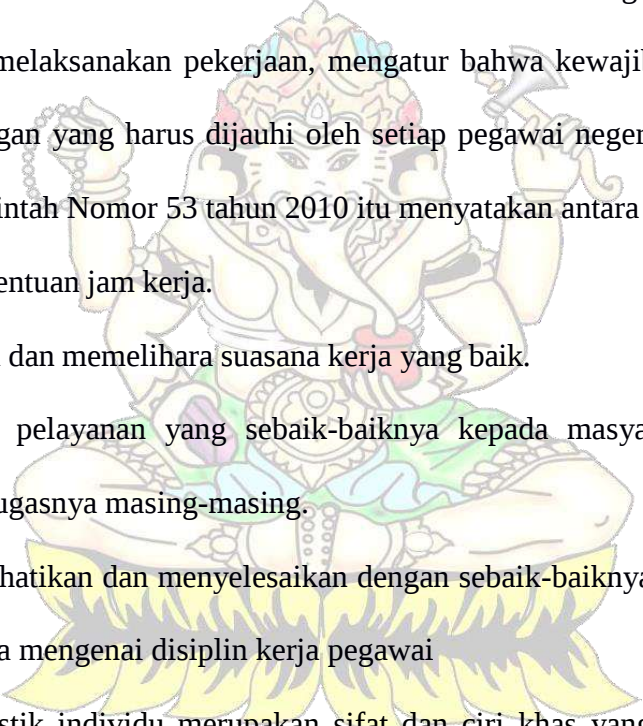
Tabel 1.1
Pendidikan Karyawan Pada Kantor Desa Tengkidak

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Pasca Sarjana (S2)	2
2	Srta Satu (S1)	14
3	SMA Sederajat	18
4	SMP	3
	Jumlah	37

Sumber : Kantor Desa Tengkidak 2023

Tingkat pendidikan mempengaruhi Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan, dimana karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi lebih mampu di dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dari karyawan yang berpendidikan lebih rendah, Tampak pada data karyawan, jumlah karyawan yang Pasca Sajana (S2) cenderung lebih kecil dibandingkan dengan yang SMP. Banyaknya karyawan yang tidak memiliki pendidikan yang tinggi memberi dampak terganggunya karakteristik individu, keadilan organisasi dan kemampuan kerja pada kinerja karyawan di Kantor Desa Tengkidak menjadi lebih sedikit memiliki keterampilan. Oleh karena itu, pentingnya penelitian ini dilakukan untuk memberikan solusi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan adanya pembinaan dan pendidikan serta pelatihan yang dilakukan, seorang pegawai tentu akan mempunyai kemampuan sumber daya manusia untuk mengetahui tugas dan tanggung jawab serta menyelesaikan suatu pekerjaan yang diembannya. Dan dengan pembinaan itu juga, dapat mengantisipasi terjadinya banyak kesalahan dalam setiap pekerjaan dan dapat meningkatkan keterampilan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, mengatur bahwa kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang harus dihindari oleh setiap pegawai negeri sipil. Adapun Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 itu menyatakan antara lain:

- 
- a. Mentaati ketentuan jam kerja.
 - b. Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik.
 - c. Memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat terhadap bidang dan tugasnya masing-masing.
 - d. Memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan yang diterima mengenai disiplin kerja pegawai

Karakteristik individu merupakan sifat dan ciri khas yang ada pada diri setiap individu. Pada variabel ini mempunyai suatu sifat dasar yang dimiliki oleh individu, sifat tersebut mungkin akan terjadi perubahan apabila dipengaruhi oleh pendidikan yang diterima dan lingkungan hidup yang ada disekitar (Jacobis, Kojo,& Wenas, 2019:2019).

Cara membedakan setiap individu dapat dilakukan dengan melihat karakteristik yang dimiliki oleh individu tersebut. Pada perusahaan terdapat berbagai jenis karakteristik individu karena terdapat banyak jumlah karyawan dengan sifat yang berbeda-beda. Pada suatu perusahaan karyawan dikenal sebagai sumber daya manusia utama yang berperan memberikan bakat, usaha, tenaga dan

kreativitas yang dimiliki kepada pihak perusahaan agar perusahaan mampu mencapai target yang ditetapkan (Hidayat & Cavorina, 2019:338).

Fenomena Karakteristik Individu yang diperoleh dari hasil wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan pada Kantor Desa Tengkidak yaitu Karakteristik Individu karyawan berbeda seperti tingkat Pendidikan yang mengakibatkan adanya perbedaan pemikiran, dimana karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi lebih mampu di dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dari karyawan yang berpendidikan lebih rendah.

Berdasarkan penelitian Sukma, & Baskoro (2023) menyatakan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Zainuddin & Suyuti (2021) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Arjie & Supratikta (2021) menyatakan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik karakteristik individu maka akan meningkatnya kinerja.

Faktor selanjutnya yang menjadi penyebab bahwa kinerja karyawan belum optimal adalah keadilan organisasi. Menurut Vardhani (2018) menyatakan bahwa keadilan organisasi adalah persepsi individu atas rasa adil ditempat kerja dapat dianggap sebagai faktor yang dapat memicu peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. Keadilan organisasi adalah hasil persepsi Para karyawan mengharapkan diperlakukan sama dan adil oleh manajemen (Mada et al., 2019). Sedangkan pada hakikatnya organisasi adalah memperlakukan seseorang atau pihak lain sesuai dengan haknya (Busro, 2018). Menurut Moorhead (2018) menyatakan bahwa keadilan organisasi adalah sebuah ukuran dari tingkat kewajaran yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengambilan keputusan. Keadilan organisasi yang baik dapat menjadikan

karyawan lebih professional dalam bekerja sehingga akan timbul sikap positif terhadap pekerjaan sehingga akan memicu tumbuhnya perilaku kerja yang inovatif pada karyawan (Taime dan Zona, 2020).

Fenomena yang terjadi pada Keadilan Organisasi pada Kantor Desa Tengkidak dimana organisasi atau perusahaan masih belum berlaku adil pada pemberian bonus, sanksi pada karyawan dan belum berlaku adil dalam memeri tugas- tugas pada karyawannya.

Berdasarkan penelitian Jufrizen & Kandhita (2021) menyatakan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Wardana & Anisah (2023) menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Moges & Amentie (2022) menyatakan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik keadilan organisasi maka akan meningkatnya kinerja.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Daftar Absensi Pegawai kantor Desa Tengkidak Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah pegawai Absensi				Jumlah	% Pegawai
				I	S	C	A		
1	Januari	37	22	3	1	1	-	5	8,14%
2	Februari	37	20	2	-	1	-	3	7,4%
3	Maret	37	22	-	-	-	-	-	8,14%
4	April	37	22	-	4	1	-	5	8,14%
5	Mei	37	18	-	-	-	3	3	6,66%
6	Juni	37	21	-	-	1	-	1	7,77%
7	Juli	37	22	-	-	-	-	-	8,14%
8	Agustus	37	21	1	-	-	-	1	7,77%
9	September	37	22	-	3	-	-	3	8,14%
10	Oktober	37	19	1	-	-	5	6	7,03%
11	November	37	21	3	-	-	-	3	7,77%
12	Desember	37	20	-	-	2	-	2	7,4%
Jumlah		37	250	10	8	6	8	32	92,5%

Sumber : Kantor Desa Tengkidak 2022

Keterangan :

I : Izin

S : Sakit

C : Cuti

A : Absen

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa banyak karyawan yang ijin dan tidak hadir tanpa keterangan. Dalam hal ini dapat mengganggu pekerjaan karyawan yang lainnya. Karena dalam suatu pekerjaan pasti membutuhkan karyawan yang lainnya atau dapat juga disebut kerjasama team. Ketidakhadiran karyawan menyebabkan tingkat kinerja karyawan menurun dan hal ini berdampak pada penurunan jumlah pekerjaan di Kantor Desa Tengkudak. Misalnya seseorang karyawan di Kantor Desa yang sering absen tanpa alasan yang jelas cenderung tidak dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik atau dengan waktu yang ditentukan. Absensi karyawan memiliki kaitan yang sangat penting dengan kinerja karyawan Kantor Desa, dengan absensi yang baik karyawan dapat menunjukkan komitmen dan disiplin dalam bekerja. Tabel di atas juga dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan pada Kantor Desa Tengkudak tahun 2022 berfluktuasi pada setiap bulan dengan rata-rata tingkat absensi sebesar 8,14% yang melebihi target yang ditetapkan oleh organisasi yaitu 5,0%. Tingkat absensi merupakan salah satu bagian yang menunjang kinerja karyawan. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi. Karena tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator rendahnya kinerja karyawan. Tingginya absensi akan mengurangi karyawan yang bekerja sehingga efektifitas kerja akan berkurang karena kekurangan tenaga kerja.

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Samsuddin (2018 : 61) Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang izin dan tidak hadir tanpa keterangan, hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya serta kurang tegasnya atasan dalam pemberian sanksi pelanggaran disiplin dan masih banyak pegawai yang terlambat datang, menunda-nunda pekerjaan, sedangkan Masyarakat setiap waktu selalu menuntut pelayanan publik yang berkualitas dari pemerintah, meskipun tuntutan tersebut sering tidak sesuai dengan harapan karena secara empiris pelayanan publik yang terjadi selama ini masih berbelit-belit, lambat, mahal, dan melelahkan.

Sesuai dengan Undang-undang Nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik, yakni pelayanan Publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga Negara dan penduduk atau barang, jasa, dan pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Hal ini menimbulkan dampak buruk terhadap perkembangan kualitas pelayanan yakni sering terlantarnya upaya peningkatan pelayanan dan kurang berkembangnya inovasi dalam pelayanan serta kurang terpacunya pemerintah

daerah untuk memperbaiki kualitas pelayanan. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah sesuatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Samsuddin (2018 : 61) Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Fenomena Komitmen Organisasi yang diperoleh yaitu banyaknya karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, sering datang terlambat dan banyak karyawan yang izin dan tidak hadir tanpa keterangan, serta masih banyak karyawan menunda-nunda pekerjaan.

Berdasarkan penelitian Loan (2020) menyatakan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Misnan dkk (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Penelitian Basuki dkk (2024) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik keadilan organisasi maka akan meningkatnya kinerja.

Adapun aktivitas kerja dalam pencapaian tujuan organisasi adalah suatu hal yang sangat diutamakan oleh setiap organisasi, dan faktor karakteristik individu, Keadilan organisasi dan Komitmen Organisasional karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama antar sesama karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelayanan publik menjadi suatu tolok ukur kinerja pemerintah yang paling kasat mata. Masyarakat dapat langsung menilai kinerja pemerintah berdasarkan kualitas layanan publik yang diterima. Karena kualitas pelayanan publik menjadi kepentingan banyak orang dan dampaknya langsung dirasakan masyarakat dari semua kalangan, dimana keberhasilan dalam membangun kinerja pelayanan secara profesional, efektif, efisien dan akan mengangkat citra positif pemerintah dimata warga masyarakat.

Dalam pencapaian profit, organisasi maupun perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan. Pada Kantor Desa Tengkudak terdapat masalah mengenai Kinerja Karyawan, Karakteristik aindividu , Keadilan Organisasi, dan Komitmen Organisasional . Terdapat permasalahan yaitu terdapat Karakteristik Individu karyawan berbeda seperti tingkat Pendidikan yang mengakibatkan adanya perbedaan pemikiran, dimana karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi lebih mampu di dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dari karyawan yang berpendidikan lebih rendah . Keadilan Organisasi, yaitu dimana organisasi atau perusahaan masih belum berlaku adil pada pemberian bonus, sanksi pada karyawan dan belum berlaku adil dalam memerikan tugas- tugas pada karyawannya. Komitmen Organiasai juga menjadi masalah yang ada dalam perusahaan, yaitu banyaknya karyawan yang tidak tepat waktu dalam

menyelesaikan tugas , sering datang terlambat dan banyak karyawan yang izin dan tidak hadir tanpa keterangan, serta masih banyak karyawan menunda- menunda pekerjaan .Karena masalah tersebut kinerja karyawan menjadi kurang meningkat.

Atas dasar tersebut, maka dari itu penulis tertarik mengambil penelitian yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Tengkidak”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Tengkidak?
- 2) Bagaimana pengaruh Keadilan Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Tengkidak?
- 3) Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Tengkidak?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Tengkidak.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Keadilan Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Tengkidak.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Tengkidak.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pemikiran memperkaya wawasan konsep praktek pekerjaan terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan Karakteristik Individu, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Tengkidak

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Dari hasil peneliti berharap sebagai penambahan ilmu pengetahuan tentang, Karakteristik Individu, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasional serta pengaruhnya kepada Kinerja Karyawan

b. Bagi akademisi

Sebagai acuan untuk peneliti lain atau selanjutnya yang akan menggunakan topic ini.

c. Bagi Perusahaan

Sebagai informasi tambahan kepada Kantor Desa Tengkidak untuk mengembangkan Karakteristik Individu, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasional serta tercapainya tujuan dari Kantor Desa Tengkidak dalam meningkatkan 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 (1988) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Locke dalam Kusuma menemukan bahwa goal-setting berpengaruh pada ketetapan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (goal) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih, mudah untuk mencapai target kinerja.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang (Said, 2020). Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri.

Pada penelitian ini, seluruh dasar teori, pengukuran dan alat ukur memiliki dasar yang kuat karena menggunakan dasar-dasar teori menurut para ahli. Jadi, hasil dari penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan. Menurut Sugiyono (2018)

teori adalah alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi dan proposisi yang disusun secara sistematis. Secara umum, teori mempunyai tiga fungsi yaitu untuk menjelaskan (*explanation*), meramalkan (*prediction*) dan pengendalian (*control*) suatu gejala. Teori-teori yang akan dikaji antara lain adalah teori Karakteristik Individu, Keadilan Organisasi, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan.

2.1.2 Karakteristik Individu

2.1.2.1 Pengertian karakteristik individu

Karakteristik individu merupakan sifat dan ciri khas yang ada pada diri setiap individu. Pada variabel ini mempunyai suatu sifat dasar yang dimiliki oleh individu, sifat tersebut mungkin akan terjadi perubahan apabila dipengaruhi oleh pendidikan yang diterima dan lingkungan hidup yang ada disekitar (Jacobis, Kojo,& Wenas, 2019:2019).

Cara membedakan setiap individu dapat dilakukan dengan melihat karakteristik yang dimiliki oleh individu tersebut. Pada perusahaan terdapat berbagai jenis karakteristik individu karena terdapat banyak jumlah karyawan dengan sifat yang berbeda-beda. Pada suatu perusahaan karyawan dikenal sebagai sumber daya manusia utama yang berperan memberikan bakat, usaha, tenaga dan kreativitas yang dimiliki kepada pihak perusahaan agar perusahaan mampu mencapai target yang ditetapkan (Hidayat & Cavorina, 2019:338).

Karakteristik individu merupakan suatu karakteristik yang memiliki cirikhas tertentu sehingga dapat menunjukkan adanya perbedaan ciri khas individu dengan individu yang lain. Karakteristik individu dapat dilihat dari kemampuan suatu karyawan mengatasi masalah yang ada, bagaimana karyawan memotivasi

diri dan inisiatif untuk bekerja sama menyelesaikan masalah (Kridharta & Rusdianti, 2017:63).

Menurut (Hajati, A, Wahyuni, Daya, & Sdm, 2018:2) menyatakan bahwa karakteristik individu ialah suatu ciri khas yang ada pada diri individu tersebut yang sering disebut sebagai sifat. Hal tersebut memiliki hubungan yang saling berhubungan dan saling berkaitan antar objek dan individu. Sikap, kebutuhan dan minat yang ada pada diri individu dapat disebut sebagai karakteristik individu.

Perbedaan yang membedakan satu sama lain baik dalam segi kebutuhan persepsi kemampuan dan tujuan merupakan pengertian dari karakteristik individu. Dengan adanya perbedaan yang dibawa aka menyebabkan kepuasan individu yang berbeda sehingga mengakibatkan adanya perbandingan antar individu (Sihombing, Sendow, & Uhing, 2018:2859).

Berbagai pandangan yang membahas tentang karakteristik individu, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karakteristik individu merupakan karakter atau sifat yang ada pada setiap individu, dimana terkait hubungan karakter yang terdiri dari sikap, minat, nilai dan kemampuan.

2.1.2.2 Komponen-komponen karakteristik individu

Berdasarkan teori (Taufiq, 2015:138), komponen-komponen karakteristik individu karakteristik individu mempunyai berbagai komponen:

1. Umur

Dalam segi umur akan membawakan pengaruh dari berbgai segi baik itu fisik, mental, tanggung jawab dan kemampuan kerja seseorang. Salah satu contoh yang dapat diambil seperti khususnya pada karyawan yang berumur muda umumnya akan memiliki fisik yang kuat dan kreativitas kerja yang

tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang bagus, sedangkan untuk karyawan yang berumur tua pastinya memiliki fisik yang lebih lemah seperti dalam segi kesehatan akan lebih mudah sakit dan kreativitas berinovasi juga akan lebih rendah sehingga akan mengakibatkan kinerja yang kurang pada perusahaan tersebut.

2. Pendidikan

Dalam segi pendidikan, biasanya berdasarkan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan tersebut akan membawa pengaruh pada karakter yang dimiliki. Pendidikan yang baik tentunya akan menciptakan individu dengan kecerdasan dan keterampilan yang lebih dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki pendidikan yang baik.

3. Pengalaman kerja

Pengalaman tidak hanya mengacu pada apa yang terjadi dalam kehidupan batin subjek, tetapi juga apa yang ditangkap oleh dunia luar. Adanya berbagai faktor yang membawa pengaruh pada pengalaman kerja karyawan seperti dalam segi pendidikan, minat dan bakat juga menjadi faktor yang akan membawa pengaruh pada pengalaman kerja.

4. Keahlian

Keahlian ini mencakup conceptual skill dan technical skill, human skill. Keahlian juga sering disebut sebagai keterampilan yang dimiliki oleh individu, hal tersebut memegang peran penting karena menjadi perhatian utama oleh pihak perusahaan untuk memberikan penilaian pada karyawan tersebut menyelesaikan masalah yang ada dan tugas-tugas yang diberikan.

2.1.2.3 Jenis karakteristik individu

Berdasarkan teori (Taufiq, 2018:138), mengatakan karakteristik individu dibagi jadi berbagai jenis yaitu:

1. Segi biologis yang dapat mencakup jenis kelamin, umur, jumlah tanggungan, status dan lama bekerja.
2. Kepribadian, kepribadian dimiliki setiap individu yang dapat dinilai melalui individu tersebut berkomunikasi pada orang disekitarnya.
3. Persepsi, suatu perjalanan kognitif dalam mengetahui dan menangkap masalah yang ada melalui informasi yang didapatkan melalui perasaan, pendengaran dan penglihatan.
4. Sikap (*attitude*), sikap dimiliki oleh individu baik berupa sikap baik ataupun buruk.

2.2.4 Indikator karakteristik individu

Berdasarkan teori (Robbins & Judge, 2018:84) terdapat beberapa indikator yang ada pada karakteristik individu, sebagai berikut:

1. Ekstraversi, yang sering disebut sebagai *extraversion*, pada indikator ini akan berhubungan dengan kepribadian seseorang dan tentunya membawa pengaruh dari kenyamanan individu tersebut melakukan interaksi dengan individu lain. Tindakan atau aksi yang termasuk dari ekstraversi yaitu individu tersebut senang untuk melakukan sosialisasi bersama orang sekitar, senang untuk menjalankan pergaulan bersama individu lain dan senang untuk hidup secara berkelompok. Aksi diatas merupakan aksi yang ekstraversi tetapi juga terdapat aksi yang dinamakan introversi dimana berupa keterbalikan dari ekstraversi ini, individu cenderung lebih pendiam dan pemalu.

2. Gampang untuk diajak melakukan kesepakatan, indikator ini sering disebut sebagai *agreeableness*. Pada indikator ini, individu mempunyai sifat yang pengertian. Karakter yang bersifat positif yaitu mudah untuk bekerja sama, memiliki sifat yang hangat, baik dan suka memberikan bantuan.
3. Sifat berhati-hati, indikator ini sering disebut sebagai *conscientiousness*. Sifat dasar individu yaitu cenderung lebih berhati-hati saat menjalankan suatu aksi dan mereka akan melakukan pertimbangan mendalam saat melakukan pengambilan suatu keputusan. Karakter positif yang ada pada individu ini yaitu memiliki sikap yang bertanggung jawab, disiplin diri yang tinggi dan bisa diandalkan apabila terjadi masalah.
4. Neurotisme, indikator ini sering disebut sebagai *neuroticism*. Pada indikator ini individu memiliki kepribadian dengan dilihat dari kemampuannya menghadapi masalah dan stres yang ada. Karakter positif yang ada pada individu ini yaitu lebih memiliki emosi yang tenang dan mudah dikendalikan sehingga kelihatan sangat teguh.
5. Sifat yang terbuka, indikator ini sering disebut sebagai *openness to experience*. Pada indikator ini individu memiliki kepribadian untuk belajar hal-hal baru. Karakter positif yang ada pada individu ini yaitu lebih imajinatif dan kreatif dalam menjalankan tugas.

2.1.3 Keadilan Organisasi

2.1.3.1 Pengertian keadilan organisasi

Menurut Vardhani (2018) menyatakan bahwa keadilan organisasi adalah persepsi individu atas rasa adil ditempat kerja dapat dianggap sebagai faktor yang dapat memicu peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau

organisasi. Keadilan organisasi adalah hasil persepsi Para karyawan mengharapkan diperlakukan sama dan adil oleh manajemen (Mada et al., 2019). Sedangkan pada hakikatnya organisasi adalah memperlakukan seseorang atau pihak lain sesuai dengan haknya (Busro, 2018). Menurut Moorhead (2018) menyatakan bahwa keadilan organisasi adalah sebuah ukuran dari tingkat kewajaran yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengambilan keputusan. Keadilan organisasi yang baik dapat menjadikan karyawan lebih profesional dalam bekerja sehingga akan timbul sikap positif terhadap pekerjaan sehingga akan memicu tumbuhnya perilaku kerja yang inovatif pada karyawan (Taime dan Zona, 2020).

Menurut Busro (2018) pada hakikatnya keadilan organisasi adalah memperlakukan seseorang atau pihak lain sesuai dengan haknya. Aspek yang menjadi hak setiap orang adalah diakui dan diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya, yang sama derajatnya yang sama hak dan kewajibannya, tanpa membedakan suku, ras, keturunan dan agama keadilan organisasi sangat terkait dengan posisi, peran, fungsi, jabatan, struktural, tingkat pendidikan, curhan pikiran, tenaga, waktu dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Selaras dengan pendapat Pekurinen et al., (2018) keadilan diakui sebagai tindakan atau keputusan yang dipahami benar secara moral atas dasar etika, agama, keadilan, kesetaraan atau hukum. Ini adalah area perhatian utama bagi organisasi dan karyawan (Swalhi et al., 2018). Input disini mengacu pada waktu dan usaha dan output mengacu pada penghargaan, seperti promosi, gaji, pengakuan, peralatan, atau sumber daya terkait pekerjaan lainnya yang membantu karyawan dalam tugas pekerjaan atau mempertahankan kesejahteraan secara keseluruhan (Ghosh et al., 2018).

2.1.3.2 Dimensi keadilan organisasi

Keadilan muncul ketika karyawan mempersepsikan rasio dari input (usaha) terhadap hasil mereka (penghargaan) sama dengan rasio pada karyawan yang lain. Colquitt (2019) berpendapat ada tiga dimensi dari keadilan organisasi yaitu:

1. Keadilan distributif (*distributive justice*), merupakan persepsi karyawan mengenai keadilan dan kelayakan dalam jumlah ataupun alokasi imbalan yang mereka dapatkan bila dibandingkan dengan apa yang telah mereka keluarkan ataupun dibandingkan dengan karyawan lain.
2. Keadilan procedural (*procedural justice*), merupakan persepsi karyawan mengenai keadilan dan kelayakan prosedur-prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan distribusi imbalan dan keputusan-keputusan yang ia dapatkan.
3. Keadilan interaksional (*interaksional justice*), merupakan nilai keadilan yang dirasakan karyawan karena adanya proses interaksi dengan pihak lainnya dalam organisasi baik dari pimpinan maupun rekan sekerja.

Berdasarkan uraian ringkasan beberapa ungkapan teori dari beberapa ahli yang telah dikemukakan tersebut dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi merupakan sebuah kondisi dari tingkat kewajaran yang diterima oleh karyawan dalam pengambilan keputusan dengan dipertimbangkan secara keseluruhan. Dan juga keadilan organisasi merupakan salah satu faktor utama kunci terkait dengan keberhasilannya setiap organisasi.

2.1.3.3 Faktor yang mempengaruhi keadilan organisasi

Menurut Rejeki (2015) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keadilan organisasi, hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Karakteristik tugas.

Sifat dari pelaksanaan tugas karyawan beserta konsekuensinya yang harus diterima. Kejelasan dari karakteristik tugas dan proses evaluasi yang akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan di suatu perusahaan.

2. Tingkat kepercayaan bawahan.

Sejauh mana kepercayaan karyawan terhadap atasan (peran dan kepemimpinan) didalam perusahaan. Semakin tinggi kepercayaan pada atasan akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi di perusahaan.

3. Frekuensi

Semakin sering yang dilakukan maka akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi di suatu perusahaan.

4. Kinerja manajerial.

Sejauh mana peraturan yang terdapat di tempat kerja dapat diterapkan dengan secara fair dan konsisten serta dapat menghargai karyawan tanpa ada bias personal, maka akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi di perusahaan.

5. Budaya organisasi.

Persepsi mengenai sistem dan nilai yang dapat dianut dalam organisasi juga dapat berpengaruh pada meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi pada suatu perusahaan.

2.1.3.4 Indikator-indikator keadilan organisasi

Menurut (Saputra & Wibawa, 2018: 3211) memberikan pernyataan bahwa indikator untuk menilai keadilan organisasi dibagi menjadi tiga yaitu :

1. Keadilan interaksional

Merupakan suatu perilaku pemimpin terhadap pegawai yakni saat pimpinan menganggap pegawai dengan sopan serta terhormat. Indeks ini dinilai pada persepsi responden pada perihal perilaku pemimpin pada waktu melangsungkan keputusan tugas, pemimpin memikirkan kebebasan pegawai dan keterkaitan serta pembenaran terhadap keputusan kerja.

2. Keadilan distributif

Merupakan suatu nilai yang kita peroleh terhadap organisasi tersebut. Indeks ini dinilai pada persepsi responden akan rencana kerja serta kompensasi yang mereka peroleh di lingkungan pekerjaan.

3. Keadilan prosedural

Merupakan suatu peraturan serta metode yang mengurus suatu sistem pada organisasi. Indeks ini dinilai dengan persepsi responden akan ketentuan yang diberikan oleh ketua, ketua memperhatikan masalah pegawai sebelum mengambil keputusan, ketua memilih informasi yang lengkap serta teliti sebelum mengambil langkah selanjutnya, ketua akan memberikan penjelasan lanjutan kepada pegawai juga membutuhkan, ketentuan kerja diberikan secara stabil terhadap seluruh pegawai.

2.1.4 Komitmen Organisasional

2.1.4.1 Pengertian komitmen organisasional

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memilih organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Samsuddin (2018 : 61) Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Menurut Utaminingsih (2019 : 140) Definisi Komitmen Organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep kepuasan kerja keterlibatan kerja, perkembangan karier, komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi.

Menurut Priansa (2018 : 234) Menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yakni sikap atau keaslian watak seorang karyawan atau sikap kesungguhan seorang karyawan terhadap sebuah organisasi, dan bertujuan agar bisa dipertahankan di organisasi tersebut.

2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Darmadi (2018 : 209) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

1. Faktor Personal

Misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain. Termasuk factor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.

2. Faktor Organisasional

Meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.

3. Faktor Relasional

Meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

Priansa (2018 : 245) menyatakan factor yang mempengaruhi komitmen organisasional yakni :

1. Keadilan dan Kepuasan Kerja

Hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja positif dan adil. Komitmen organisasional akan sulit dicapai apabila pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja.

2. Keamanan Kerja

Pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan

dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi.

3. Pemahaman organisasi

Merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi.

4. Keterlibatan pegawai

Pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi.

5. Kepercayaan pegawai

Kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Oleh karena itu, kedua belah pihak harus saling mempercayai.

2.1.4.3 Dimensi komitmen organisasi

Menurut Busro (2018 : 78) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu :

1. *Affective commitment*

Yakni berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.

2. *Continuance commitment*

Yakni suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.

3. *Normative commitment*

Yakni suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

Yusuf (2018 : 39) menyebutkan dimensi komitmen organisasi antara lain adalah :

1. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi.
2. Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi.
3. Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi.

2.1.4.4 Indikator komitmen organisasi

Indikator Komitmen Organisasi secara umum yakni menurut Shaleh (2018:51) bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut :

1. Adanya kemauan karyawan
Dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Adanya kesetiaan karyawan
Yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3. Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi
Ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2017) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang 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..Menurut Mangkunegara (2017) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang ataupun kelompok dalam menyelesaikan tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Masrm (2017:147) factor- factor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2. Otoritas (Wewenang).

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada norma hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu, yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.5.3 Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Yani (2019: 121), mengemukakan manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau karyawan langsung.

2. Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

3. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian laba atau rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upah dan bonusnya atau kompensasi lainnya.

2.1.5.4 Indikator kinerja karyawan

Menurut Afandi (2018:89) 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 sudah mencapai tujuan apa belum.

7. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

8. Kreativitas

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

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang pelaksanaan penelitian ini, perlu dikaji beberapa penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya dan relevan dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini. Berikut penelitian terdahulu dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun Judul	Variabel				Hasil
		KI	KO	KO	Kin	
1	Rahman, dkk (2020), dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin)	☐			☐	Variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2	Nasrul, dkk (2021), dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	☐			☐	Variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3	Linda, dkk (2021), dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor Ekstrinsik terhadap Kinerja Bidan	☐			☐	Variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4	Hermayanti & Maro (2022), dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja	☐			☐	Variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5	Setyawan & Bagis (2021), dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Gudang PT Hyup Sung Indonesia , Purbalingga)	☐			☐	Variabel Karakteristik Individu berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama, Tahun Judul	Variabel				Hasil
		KI	KO	KO	Kin	
6	Puji Rahayu (2021), dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Angkasa Pura Di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport (Doctoral dissertation, STTKD Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta).	☐			☐	Variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
7	Asih (2021) , dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompesasi terhadap Turnover Intention	☐			☐	Variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
8	Sukma & Dewantoro (2023), dengan judul The Influence of Individual Characteristics, Work Motivation and Organizational Support on Employee Performance.	☐			☐	Variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
9	Zainuddin & Suyuti (2021), dengan judul The Influence of Individual Characteristics and Work Environment on Employee Performance, At PT. Bosowa Berlian Motor, Kendari Branch.	☐			☐	Variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
10	Ajie & Supratikta (2021), dengan judul The Influence of Individual Characteristics on Employee Performance at PT. Cipta Selaras Abadi in Parung-Bogor.	☐			☐	Variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
11	Karlinda, dkk (2022), dengan judul Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan Padang		☐		☐	Variabel Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
12	Retnowati & Darmawan (2022), dengan judul Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Sikap Kerja Dan Penegakan Keadilan Organisasi		☐		☐	Variabel Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
13	Mon & Jennifer (2022), dengan judul Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship sebagai Variabel Mediasi		☐		☐	Variabel Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
14	Utami, dkk (2024), dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja ,Keadilan Organisasi , dan Reward Terhadap Kinerja Tenaga Pendidikan Melalui Komitmen Organisasi		☐		☐	Variabel Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama, Tahun Judul	Variabel				Hasil
		KI	KO	KO	Kin	
15	Sutono, dkk(2022), dengan judul Keadilan Organisasi Untuk Menunjang Kinerja Karyawan		☐		☐	Variabel Keadilan Organisasi berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Karyawan
16	Dina & Safrizal (2022), dengan judul Peran Keadilan Organisasi dalam Membangun Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.		☐		☐	Variabel Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
17	Anggraeni, dkk (2021), dengan judul Pengaruh Whistleblowing System, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan		☐		☐	Variabel Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
18	Jufrizen & Kandhita (2021), dengan judul The Effect of Organizational Justice on Employee Performance by Job Satisfaction as an Intervening Variable.		☐		☐	Variabel Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
19	Wardana & Anisah (2023), dengan judul The Influence of Transformational Leadership on Employee Performance Though Intrinsinc Motivation and Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable		☐		☐	Variabel Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
20	Moges & Amentie (2022), dengan judul Effect of organizational justice on organizational performance with mediating variables of job satisfaction and organizational commitment-systematic article review study. Applied Journal of Economics, Management and Social Sciences		☐		☐	Variabel Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
21	Parinding, dkk (2024), dengan judul Peran Mediasi Budaya Organisasi: Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Innovative			☐	☐	Variabel Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
22	Bangsawan, dkk (2024), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Moderasi Budaya Organisasi			☐	☐	Variabel Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
23	Kurniawan & Nugroho (2024), dengan judul Analisis Structural Equation Modelling (SEM) Efek			☐	☐	Variabel Komitmen Organisasional berpengaruh positif

No	Nama, Tahun Judul	Variabel				Hasil
		KI	KO	KO	Kin	
	Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pelayaran.					dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
24	Junaedi, dkk (2024), dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Sawit			☐	☐	Variabel Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
25	Apriandro (2024), dengan judul Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Steadfast Marine Pontianak			☐	☐	Variabel Komitmen Organisasional berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Karyawan
26	Saraswati (2024), dengan judul Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Sekretariat Jenderal Kementerian Agama			☐	☐	Variabel Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
27	Hartadi, dkk (2024), dengan judul Peran Stres Kerja dan Komitmen Organisasional pada Pengaruh Konflik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di PLN Distribusi Jaringan Surabaya Timur			☐	☐	Variabel Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
28	Basuki, dkk (2024), dengan judul The Effect of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Person-Organization Fit, Organization Commitment, and Employee Engagement in the Millennial Generation in Companies Badan Usaha Milik Negara			☐	☐	Variabel Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
29	Loan (2020), dengan judul The influence of organizational commitment on Employee job Performance : The Mediating Role of Job Satisfaction			☐	☐	Variabel Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
30	Misnan, dkk (2023), dengan judul The Effect of Organizational Commitment on Employee Performance with Workability as an Intervening Variabel			☐	☐	Variabel Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan