

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Karakteristik Individu

2.1.1.1 Definisi Karakteristik Individu

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

Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, dan perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama (I Gusti A. K. M, 2017).

Karakteristik individu adalah masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya yang akan dibawa ke dalam dunia kerja yang pada akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut (Rendi Mahardhika, 2014).

Sedangkan menurut Mad Damuri (2017) pengertian karakteristik individu adalah suatu sifat atau watak atau kepribadian yang khas dari seseorang.

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel konsep dan kesimpulan karakteristik individu, seperti pada Tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2. 1
Definisi Karakteristik Individu

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Karakteristik
1.	2014	T Rendy Mahardika	Karakteristik individu adalah masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya yang akan dibawa ke dalam dunia kerja yang pada akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut.
2.	2017	I Gusti Ayu Komang	Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, dan perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.
3.	2017	Mad Damuri	Pengertian karakteristik individu adalah suatu sifat atau watak atau kepribadian yang khas dari seseorang
4.	2019	Nur Hanifah	Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya.

Berdasarkan Tabel 2.1 beberapa pendapat para ahli diatas, pendapat (Nur Hanifah, 2019) yang mengatakan bahwa Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya. Dimana definisi ini sesuai dengan permasalahan yang terjadi di CV. TWIC Bandung

2.1.1.2 Indikator Karakteristik Individu

Ada empat indikator karakteristik individu menurut Nur Hanifah (2019), Penulis mengambil indikator tersebut karena cocok dengan permasalahan yang ada di CV. TWIC Bandung di antaranya 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, hubungan dengan orang-orang, dan pengembangan intelektual.

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.

Sedangkan indikator karakteristik individu yang dikemukakan oleh Indra Imban (2017) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

2. Kebutuhan

Kebutuhan adalah keinginan manusia terhadap benda atau jasa yang dapat memberikan kepuasan kepada manusia itu sendiri, baik kepuasan jasmani maupun rohani.

3. Kepercayaan

Kepercayaan berasal dari kata percaya, artinya mengakui atau meyakini akan kebenaran.

4. Pengalaman

Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

5. Pengharapan

Pengharapan adalah suatu keyakinan atau kemungkinan bahwa suatu usaha atau tindakan tertentu akan menghasilkan suatu tingkat prestasi tertentu.

Tabel 2. 2
Indikator Karakteristik Individu

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Karakteristik Individu
1.	2012	Indra Imban	Kemampuan, Kebutuhan, Kepercayaan, Pengalaman, Pengharapan
2.	2019	Nur Hanifah	Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat

Berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada Tabel 2.2 tersebut, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah yang diungkapkan oleh Nur Hanifah (2019), yaitu (1) Kemampuan, (2) Nilai, (3) Sikap dan (4) Minat. Adapun dasar penentuan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, seperti yang diungkapkan oleh Nur Hanifah (2019), adalah karena indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di CV. TWIC Bandung.

2.1.1.3 Faktor-faktor Karakteristik Individu

Adapun faktor-faktor dari karakteristik individu menurut Robbins (2006), yaitu:

1. Usia

Usia atau umur adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan). Semakin tua usia pegawai, semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut di pihak lain dapat

meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

2. Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar.

3. Status Pernikahan

Pernikahan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Tuhan Yang Maha Esa. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaan, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan

4. Pengalaman Kerja

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dan instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

2.1.2 Iklim Organisasi

2.1.2.1 Definisi Iklim Organisasi

Iklim organisasi (atau disebut juga suasana organisasi) adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Secara definisi iklim organisasi memiliki banyak definisi yang berbeda-beda, demikian juga dengan para ahli.

Menurut Aryadillah (2018) mendefinisikan bahwa “Iklim organisasi merupakan konsep luas yang diketahui anggota mengenai persepsi berbagai terhadap sifat atau karakter tempat kerja, ini merupakan karakteristik internal yang membedakan satu organisasi/sekolah dengan organisasi yang lainnya dan mempengaruhi orang-orang yang ada di dalamnya”.

Menurut Pratama (2020) mendefinisikan bahwa “Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi”.

Menurut Raja (2019) mendefinisikan bahwa “Iklim organisasi adalah serangkaian karakteristik unik yang mendefinisikan organisasi dan membedakannya dari organisasi lain. Karakteristik ini tetap utuh untuk jangka waktu yang lama sehingga mempengaruhi perilaku orang yang bekerja di lingkungan tersebut.”

Menurut Bassem (2017) mendefinisikan bahwa “Iklim organisasi adalah bagaimana karyawan memandang organisasinya, dan jenis sikap yang mereka miliki terhadap organisasinya.”

Tabel 2. 3
Definisi Iklim Organisasi

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Iklim Organisasi
1.	2017	Bassem	Iklim organisasi adalah bagaimana karyawan memandang organisasinya, dan jenis sikap yang mereka miliki terhadap organisasinya.
2.	2018	Aryadillah	Iklim organisasi merupakan konsep luas yang diketahui anggota mengenai persepsi

			berbagai terhadap sifat atau karakter tempat kerja, ini merupakan karakteristik internal yang membedakan satu organisasi/sekolah dengan organisasi yang lainnya dan mempengaruhi orang-orang yang ada di dalamnya.
3.	2019	Raja	Iklm organisasi adalah serangkaian karakteristik unik yang mendefinisikan organisasi dan membedakannya dari organisasi lain. Karakteristik ini tetap utuh untuk jangka waktu yang lama sehingga mempengaruhi perilaku orang yang bekerja di lingkungan tersebut
4.	2020	Pratama	Iklm organisasi adalah bagaimana karyawan memandang Iklm organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Sumber: Diolah Penulis (2021)

Dari pengertian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa iklim organisasi merupakan keadaan atau kondisi lingkungan tempat bekerja yang dirasakan dalam organisasi, sebagai perwujudan dan penggabungan dari berbagai perilaku individu dengan komponen serta lingkungan sehingga menjadi suatu bentuk kehidupan.

Berdasarkan beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel tersebut, konsep yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah konsep yang diungkap oleh Baseem (2017) yang menjelaskan bahwa Iklm organisasi adalah bagaimana karyawan memandang organisasinya, dan jenis sikap yang mereka miliki terhadap organisasinya penjelasan konsep tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi CV. TWIC Bandung dimana Iklm Organisasi di perusahaan tersebut masih cukup kurang.

2.1.2.2 Indikator Iklm Organisasi

Menurut Bassem (2017) Iklm organisasi dapat diukur melalui tujuh indikator yang terdiri dari:

1. Struktur, yaitu memiliki tanggung jawab dan peran yang jelas dan terorganisir dengan baik.

2. Tanggung Jawab, yaitu sejauh mana karyawan bertanggung jawab untuk mencapai pekerjaan mereka, dorongan dari kebijaksanaan dan penilaian individu dimana karyawan dibuat merasa bahwa mereka “bos mereka sendiri”.
3. Risiko, yaitu kesediaan untuk mengambil risiko dan peluang atas ide-ide karyawan.
4. Penghargaan, yaitu karyawan percaya bahwa penghargaan diberikan secara adil, tergantung pada kualitas pekerjaan dan penghargaan kinerja positif lebih signifikan daripada hukuman dalam organisasi.
5. Kehangatan, yaitu bagaimana interaksi antar karyawan dalam menjalin komunikasi yang baik di dalam perusahaan.
6. Dukungan, yaitu sebagaimana karyawan saling membantu dan memberikan support antar karyawannya
7. Konflik, yaitu menjaga hubungan interpersonal yang baik dan menghindari konflik dan perselisihan.

Indikator iklim organisasi menurut Kusnan (dalam Pratama (2020) yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab

Indikator dari tanggung jawab diartikan bagaimana pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil karyawan di dalam perusahaan.

2. Identitas Individu dalam Organisasi

Identitas Individu dalam Organisasi diartikan karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk sama-sama disiplin dalam bekerja dan mencapai tujuan pada perusahaan.

3. Kehangatan antar pegawai

Kehangatan antar pegawai merupakan bagaimana interaksi antar Pegawai dalam menjalin komunikasi yang baik di dalam perusahaan.

4. Dukungan

Dukungan diartikan sebagaimana karyawan saling membantu dan memberikan support antar pegawainya.

Tabel 2. 4
Indikator Karakteristik Individu

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Karakteristik Individu
1.	2017	Bassem	Struktur, Tanggung Jawab, Resiko, Penghargaan, Kehangatan, Dukungan, Konflik
2.	2020	Pratama	Tanggung Jawab, Identitas Individu dalam Organisasi, Kehangatan antar pegawai, Dukungan

Sumber: Diolah Penulis (2021)

Berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada Tabel 2.4, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah yang diungkapkan Bassem (2017) yaitu (1) Struktur, (2) Tanggung Jawab (3) Resiko (4) Penghargaan (5) Kehangatan (6) Dukungan (7) Konflik. Adapun dasar penentuan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, seperti yang diungkapkan oleh Bassem (2017), adalah karena indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di CV. TWIC Bandung.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Higgins (dalam Pratama, 2020) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim yaitu:

1. Manajer / Pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan

yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

2. Tingkah Laku Karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat mengubahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga mengurangnya menjadi negatif.

3. Tingkah Laku Kelompok Kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

4. Faktor Eksternal Organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim.

Sedangkan menurut John (dalam Pratama, 2020) ada beberapa faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu :

1. Latihan dan Pengembangan

Yaitu cara meningkatkan dan memperbaiki pengetahuan karyawan pada masa sekarang maupun dimasa mendatang.

2. Struktur Tugas dan Tanggung Jawab

Pembagian tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

3. Imbalan Untuk Karyawan

Pemberi balas jasa yang diberikan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

4. Keamanan Resiko

Suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah atau tempat kerja.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Latainer dalam Sutrisno (2019:87) 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”.

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya.

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku

serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Menurut Affandi (2018:11) Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban

Tabel 2. 5
Definisi Disiplin Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Iklim Organisasi
1.	2016	Edy Sutrisno	Disiplin adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”
2.	2017	Hasibuan	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya.
3.	2019	Rivai	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku
4.	2019	Latainer dalam Sutrisno	“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”.

Sumber: Diolah Penulis

Berdasarkan beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel tersebut, konsep yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah konsep yang diungkap oleh Hasibuan (2017) yang menjelaskan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya. Penjelasan konsep tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi CV. TWIC Bandung dimana Disiplin Kerja di perusahaan tersebut belum maksimal

2.1.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:194) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh- sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Seorang manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya.

Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat lebih efektif dalam merangsang kedisiplinan dan

moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan- hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016) Disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi diantaranya adalah:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Tabel 2. 6
Indikator Disiplin Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Disiplin Kerja
1.	2016	Edy Sutrisno	Taat terhadap waktu, Taat peraturan perusahaan, Taat aturan perilaku dalam pekerjaan, Taat terhadap peraturan lainnya
2.	2017	Hasibuan	Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Waskat, Sanski, Ketegasan, Hubungan kemanusiaan

Sumber: Diolah Penulis (2021)

Berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada Tabel 2.6, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah yang diungkapkan Edy Sutrisno (2016) yaitu (1) Taat terhadap waktu, (2) Taat peraturan perusahaan (3) Taat aturan pekerjaan (4) Taat terhadap peraturan Adapun dasar penentuan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, seperti yang diungkapkan Edy Sutrisno (2016) adalah karena

indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di CV. TWIC Bandung, dimana masih kurang karyawan yang kurang disiplin di dalam pekerjaannya

2.1.3.3 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Menurut Afandi (2018:20) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor kompensasi
3. Faktor penghargaan
4. Faktor kemampuan
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan
7. Faktor lingkungan
8. Faktor sanksi hukuman
9. Faktor loyalitas
10. Faktor budaya organisasi

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja seseorang didalam suatu organisasi maupun perusahaan dan tidak luput dari kegiatan maupun aktivitas yang diberikan langsung oleh perusahaan.

Fattah (2017:24) berpendapat bahwa faktor dalam meningkatkan kinerja adalah kemampuan pribadi, usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Kondisi tersebut karyawan dapat berkontribusi dengan baik kepada perusahaan.

Menurut Burso (2018:86) penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh karyawan baik secara individu maupun kelompok akan memberikan kontribusi terhadap kenaikan produktivitas dalam organisasi.

Menurut Asmawiyah (2020) menyatakan bahwa “Kinerja seorang karyawan tergantung pada kemampuannya, upaya serta peluang yang diperolehnya.”

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 2. 7
Definisi Kinerja Karyawan

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Iklim Organisasi
1.	2016	Mangkunegara	kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2.	2016	Kasmir	mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu

3.	2018	Burso	penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh karyawan baik secara individu maupun kelompok akan memberikan kontribusi terhadap kenaikan produktivitas dalam organisasi
4.	2020	Asnawiyah	menyatakan bahwa “Kinerja seorang karyawan tergantung pada kemampuannya, upaya serta peluang yang diperolehnya.”

Sumber: Diolah penulis

Berdasarkan beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel tersebut, konsep yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah konsep yang diungkap oleh Mangkunegara (2016) yang menjelaskan bahwa kinerja berasal dari kata job performance and Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing karyawan.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Kasmir (2016) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu) Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya, kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.
2. Kuantitas (jumlah) Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditetapkan kuantitas yang harus dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditetapkan.
3. Waktu (jangka waktu) Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas, ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan.
4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dinilai kurang baik.

5. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah ditetapkan.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain.

Tabel 2. 8
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Disiplin Kerja
1.	2016	Mangkunegara	Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab
2.	2016	Kasmir	Kualitas, Kuantitas, Waktu, Penekanan Biaya, Pengawasan, Hubungan antar karyawan

Berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada Tabel 2.8, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah yang diungkapkan Mangkunegara (2016) yaitu (1) Kualitas (2) Kuantitas (3) Pelaksanaan Tugas (4) Tanggung Jawab. Adapun dasar penentuan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini,

seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2016), adalah karena indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di CV. TWIC Bandung.

2.1.4.3 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan dalam Hamali (2016:101-102) kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yang terdiri dari:

1. Faktor Internal Karyawan

Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor genetik sejak lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang. Faktor-faktor bawaan genetik misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-Faktor yang diperoleh selama hidup misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Faktor internal ini menentukan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan; dan semakin rendah faktor-faktor tersebut, maka semakin rendah pula kinerjanya.

2. Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi oleh organisasi. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.

Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif dan menciptakan hubungan yang selaras antara karyawan dengan organisasi sehingga dapat mendukung keefektifan tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, krisis dan resesi ekonomi yang terjadi di Negara Indonesia pada tahun 1977 meningkatnya nilai inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja karyawan akan menurun.

2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu, Penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel:

Tabel 2. 9
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini

N0	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode & Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Aryadillah (2018)	Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Midi Utama Indonesia Metode : metode survei dengan teknik Kausa Sampel : 15	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.	Membahas variabel karakteristik individu dan Membahas variabel kinerja	Melakukan penelitian pada Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk

N0	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode & Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
2.	Susanto, N. (2019)	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka</p> <p>Metode : teknik probability sampling Sampel : 60</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Membahas variabel Disiplin Kerja dan Membahas variabel kinerja</p>	<p>Penelitian ini tidak menggunakan variabel Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi sedangkan penelitian penulis menggunakan variabel tersebut.</p>
3.	Nur Hanifah (2019)	<p>Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi</p> <p>Metode : penelitian deskriptif dan pendekatan kuantitatif Sampel : 276</p>	<p>Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Membahas variabel karakteristik individu Dan Membahas variabel kinerja</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel Budaya Organisasi Ksedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.</p>
4.	Arief Purwanto (2019)	<p>Pengaruh Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Konawe Kabupaten Konawe</p> <p>Metode : Analisis Regresi Berganda Sampel : 42</p>	<p>Setelah dilakukan analisis regresi berganda, maka diperoleh hasil bahwa Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, baik secara simultan maupun parsial. Iklim Organisasi memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan Karakteristik Individu. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi</p>	<p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, dan Kinerja</p>	<p>Penelitian ini tidak menggunakan variabel Disiplin Kerja sedangkan penulis menggunakan variabel tersebut.</p>
5.	Kristian Teguh dan Didik Julianto (2020)	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan</p> <p>Metode : menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sampel : 89</p>	<p>Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja, iklim organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel Kepuasan Kerja sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.</p>
6.	Yessi Amelia Agustina	<p>Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, dan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan</p>	<p>Membahas variabel</p>	<p>Penelitian ini dilakukan berbeda</p>

N0	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode & Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Siregar, Ilham Wijaya, Adli Sofyan, Rudi Arianto, Ali Adam (2021)	Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara Metode : menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sampel : 64	Karakteristik individu, disiplin kerja, dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	karakteristik individu, variabel disiplin kerja, variabel iklim organisasi dan variabel kinerja	lokasi dengan penulis penelitian
7.	Ridwan T& Hesti W (2016)	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro Metode : validitas, uji reabilitas, regresi linier sederhana, dan uji t Sampel : 35	Hasil penelitian menyatakan adanya pengaruh Iklim Organisasi mempengaruhi kinerja pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro	Membahas variabel Iklim Organisasi dan Variabel Kinerja Karyawan	Penelitian ini dilakukan berbeda lokasi dengan penulis penelitian
8.	Nova Syafrina (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru Metode : uji reliabilitas, dan koefisien determinasi. Sampel : 32	Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru	Membahas variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Penelitian ini dilakukan berbeda lokasi dengan penulis penelitian
9.	Raudhatul Janah, Zarina Akbar, Elindra Yetti (2020)	Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru PAUD di Kota Depok Metode : penelitian kausal dan menggunakan teknik analisis jalur (path analysis) Sampel : 102	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif iklim organisasi terhadap kinerja guru PAUD di Kota Depok dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.612 dan nilai koefisien jalur sebesar 0.442.	Membahas variabel Iklim Organisasi dan Kinerja	Penelitian ini dilakukan berbeda lokasi dengan penulis penelitian
10.	Jeli Nata Liyas (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Metode : Analisis Regresi Linear Sederhana Sampel : 41	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y) secara signifikan	Membahas variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Penelitian ini dilakukan berbeda lokasi dengan penulis penelitian

2.2 Kerangka Pemikiran

Untuk mencapai kinerja yang baik maka dibutuhkan beberapa hal yang dapat mencapai tujuan tersebut, diantaranya karakteristik individu, iklim organisasi dan disiplin kerja. Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis mengenai variabel karakteristik individu, iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini perlu diperhatikan pada CV. TWIC Bandung untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Karakteristik individu tiap pegawai yang baik juga dapat menumbuhkan rasa solidaritas dan saling menghormati di perusahaan sehingga keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui iklim organisasi yang terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis di antara seluruh anggota organisasi. Upaya untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif yaitu hubungan kerja antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan hubungan karyawan dengan pimpinan.

Kemudian untuk memaksimalkan kinerja karyawan maka perusahaan harus menerapkan disiplin kerja yang baik agar mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal. Dan faktor disiplin kerja adalah faktor internal individu karyawan yang mempengaruhi pola kerja seseorang dalam suatu organisasi.

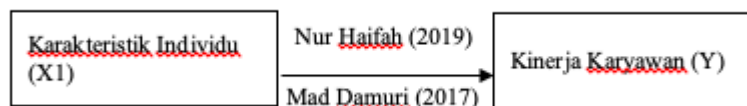
2.2.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap individu mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini akan terdapat dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu individu dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Karakteristik individu yang dapat mendukung kerja pegawai akan dapat mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan perusahaan.

Adapun pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai ini didukung dengan adanya penelitian oleh Nur Hanifah (2019), yang menyatakan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Dewa Sutratex Cimahi II.

Hal ini diperkuat adanya pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai ini didukung dengan adanya penelitian oleh Mad Damuri (2017), yang menyatakan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Nurul Hayat Kediri.

Hal ini diperkuat oleh penelitian Sri Langgeng Ratnasari, Martinus Buulolo, Herni Widiyah Nasrul (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Matahari *Department Store Nagoya Hill Batam*



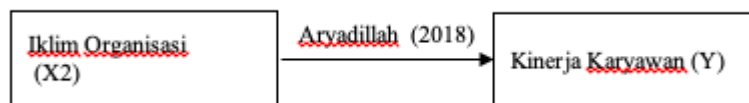
Gambar 2. 1
Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hal ini diperkuat oleh penelitian Ridwan T& Hesti W (2016) yang menyatakan adanya pengaruh Iklim Organisasi adalah 0,549, artinya setiap ada perubahan sebesar 1 satuan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,549 satuan. Dari hasil uji t sebesar 8,128 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro

Hal ini diperkuat oleh penelitian Raudhatul Jannah, Zarina Akbar, Elindra Yeti (2020) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru PAUD di Kota Depok. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif iklim organisasi terhadap kinerja guru PAUD di Kota Depok dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.612 dan nilai koefisien jalur sebesar 0.442.

Diperkuat dengan penelitian Aryadillah (2018) yang meneliti tentang Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja di PT. Midi Utama Indonesia Tbk Menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.



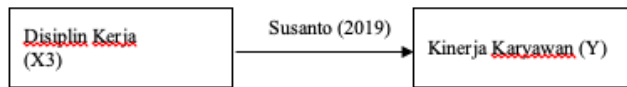
Gambar 2. 2
Pengaruh Iklim organisasi terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini diperkuat oleh penelitian Nova Syafrina (2017) yang menyatakan hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

Hal ini diperkuat oleh penelitian Jeli Nata Ilyas (2020) Dari hasil uji hipotesis, dapat dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu dimana $t \text{ hitung} = 10,770 > t \text{ tabel} = 2,023$

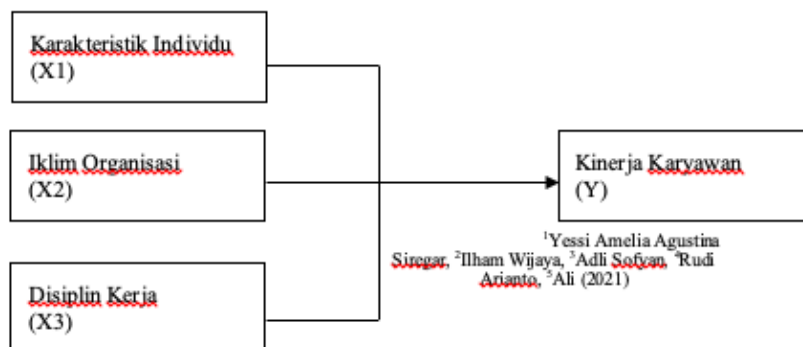
Hasil penelitian Susanto (2019) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rembaka menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 3
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

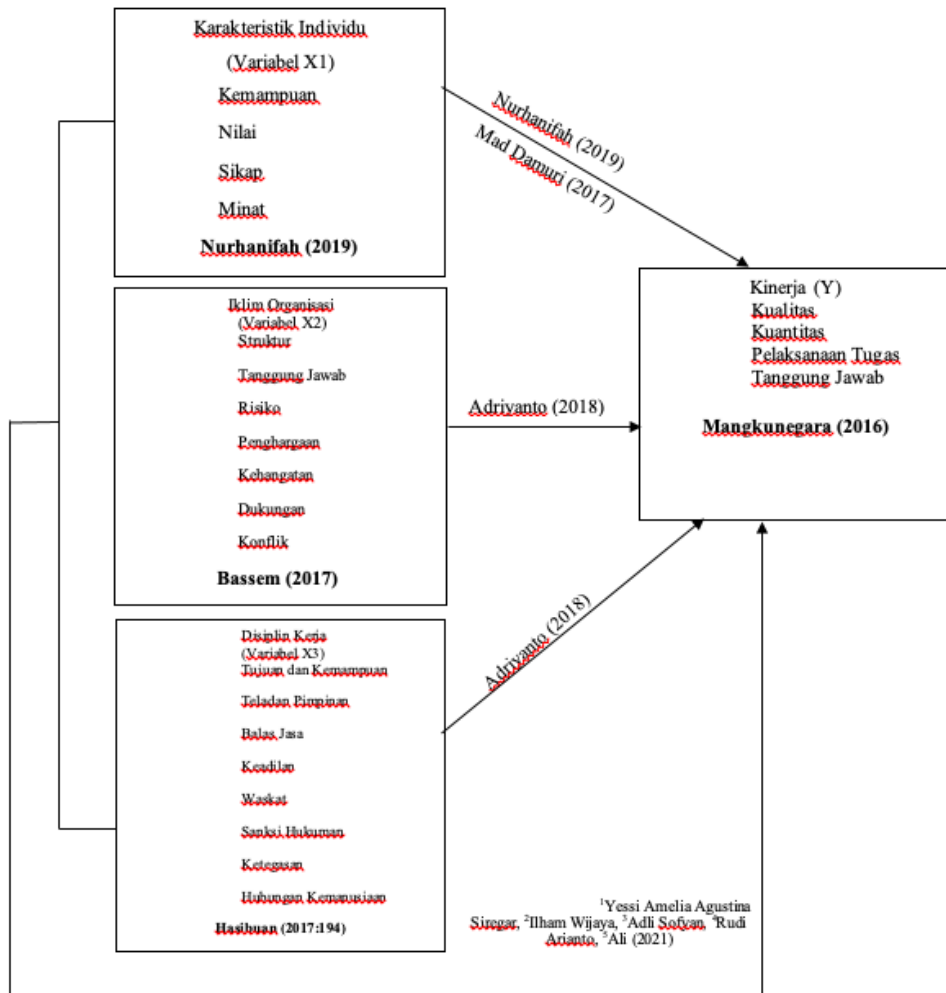
Hasil penelitian Yessi Amelia Agustina Siregar, Ilham Wijaya, Adli Sofyan, Rudi Arianto, Ali Adam(2021) menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu, variabel disiplin kerja, dan iklim organisasi memiliki keterkaitan secara parsial masing-masing dari variabel karakteristik individu, disiplin kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, karakteristik individu, disiplin kerja dan iklim organisasi tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara



Gambar 2. 4
Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.5
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Umi Narimawati (2010) dalam bukunya Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif menyatakan bahwa Hipotesis adalah kesimpulan penelitian yang belum sempurna sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian.

Berdasarkan model penelitian yang terdapat dalam gambar diatas, maka diperlukan hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Hipotesis yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Untuk hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif, yaitu berupa uraian saja
- H2 : Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. TWIC Bandung
- H3 : Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. TWIC Bandung
- H4 : Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. TWIC Bandung
- H5 : Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. TWIC Bandung