

**PENGARUH PENGETAHUAN KARYAWAN, DISKRIMINASI KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
AMAZE SKINCARE PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan oleh :
MUHAMMAD ISHMA
NPM : 2201110039**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Ishma

Nomor Pokok/NIRM : 2201110039

Jurusan/prog. Studi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata I

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : "PENGARUH PENGETAHUAN KARYAWAN,
DISKRIMINASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AMAZE
SKINCARE PALEMBANG"

Pembimbing Skripsi

Tanggal 15-07-2026 Pembimbing I


:Noviarni SE., M.Si
NIDN:0221116101

Tanggal 15-07-2026 Pembimbing II


:Yun Suprani SE., M.Si
NIDN:0207066701

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

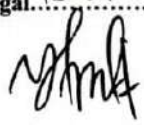
Ketua Program Studi Manajemen

Tanggal 15-07-2026

Tanggal 15-07-2026



Dr. Hj. Msv. Mikial, S.E., M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN: 0205026401


Dr. Yolanda Vevbhita, S.E., M.Si
NIDN:0226028303

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Ishma

Nomor Pokok/NIRM : 2201110039

Jurusan/prog. Studi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata I

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : “PENGARUH PENGETAHUAN KARYAWAN,
DISKRIMINASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AMAZE
SKINCARE PALEMBANG”

Pembimbing Skripsi

Tanggal Pembimbing I : Noviarni SE., M.SI
NIDN:0221116101

Tanggal Pembimbing II : Yun Suprani SE., M.SI
NIDN:0207066701

Mengetahui,

Dekan Ketua Program Studi Manajemen

Tanggal..... Tanggal.....

Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E,M.Si,AK,CA,CSRS
NIDN: 0205026401

Dr. Yolanda Veybhita, S.E.,M.Si
NIDN:0226028303

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Ishma
Nomor Pokok/NIRM : 2201110039
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : "PENGARUH PENGETAHUAN KARYAWAN,
DISKRIMINASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
AMAZE SKINCARE PALEMBANG"

Penguji Skripsi

Tanggal 15-07-2026 Ketua Penguji : Noviarni SE., M.Si
NIDN: 0221116101

Tanggal 15-07-2026 Penguji I : Yuni Suprati SE., M.Si
NIDN: 0207066701

Tanggal 15-07-2026 Penguji II : Baidowi Abduh SE., MP
NIDN: 0210116101

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal: 15-07-2026



Dr. Hj. Msv. Mikiat, S.E., M.Si., AK, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen,

Tanggal: 15-07-2026

Dr. Yolanda Veybhita, S.E., M.Si
NIDN: 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

Mimpi yang besar membutuhkan keberanian untuk memulai, kesabaran untuk menjalani proses, dan keteguhan hati untuk tidak menyerah ketika keadaan tidak berjalan sesuai harapan. Karena pada akhirnya, hasil terbaik selalu lahir dari perjuangan yang tidak berhenti di tengah jalan.

Kupersembahkan Skripsi Ini kepada :

- Allah SWT Puji dan syukur penulis panjatkan senantiasa memberikan kelancaran dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini
- Kepada Keluargaku Tersayang yang sudah mendoakan, mendukung dan memberikan semangat tanpa henti
- Kepada Partner Tersayang
- Dosen – Dosen Universitas Tridianti
- Diriku Sendiri
- Kepada Teman seperjuangan
- Almamater yang Kubanggakan

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Ishma
NPM/Nomor Pokok Mahasiswa : 2201110039
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang 15-07-2026



Muhammad Ishma

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat, taufik, serta hidayah-nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan proposal yang berjudul “Pengaruh Pengetahuan Karyawan, Diskriminasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Amaze Skin Care, Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Tridinanti. Dalam penyusunan proposal ini, peneliti menyadari bahwa tidak akan dapat terselesaikan tanpa ada bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof Dr. Ir. H. Edizal, HE., MS selaku Rektor Universitas Tridinanti
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E,M.Si,AK,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E,M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E,M.Si selaku Ketua Program Studi. Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Ibu Noviarni S.E., M.SI selaku Dosen pembimbing utama yang telah berupaya semaksimal mungkin memberikan bimbingan guna menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu Yun Suprani, SE. M.SI selaku Dosen pembimbing Skripsi dan juga pembimbing Akademik yang juga telah berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan bimbingan guna menyelesaikan skripsi ini.
7. Amaze Skin Care yang sudah memberikan akses dan izin secara terbuka untuk melakukan penelitian.
8. Teruntuk yang paling utama kedua orang tua tercinta, terima kasih atas setiap doa yang tidak pernah terputus, kasih sayang yang tulus, serta pengorbanan yang tak terhingga. Dalam setiap proses yang peneliti jalani, selalu ada kekuatan yang lahir dari keikhlasan dan dukungan kalian. Terima kasih telah menjadi alasan terbesar peneliti untuk terus bertahan dan tidak menyerah hingga mampu berada pada titik ini. Semoga segala usaha yang peneliti capai menjadi bentuk bakti dan rasa terima kasih atas semua yang telah diberikan.
9. Teruntuk Wanda Pratika Sari Terima kasih telah menemani dari awal hingga saat ini yang menjadi rumah dan sosok yang selalu hadir ditengah lelahnya perjalanan ini. Semoga setiap Langkah yang kita perjuangkan hari ini menjadi awal masa depan yang indah dan penuh keberkahan
10. Teruntuk sahabat dan teman-teman terbaik, terima kasih telah hadir dalam setiap proses yang peneliti lalui. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan ketulusan dalam menjadi tempat berbagi serta penyemangat di saat peneliti merasa lelah dan ragu. Kehadiran kalian menjadi bagian penting yang menguatkan langkah peneliti hingga mampu menyelesaikan skripsi ini dengan penuh keyakinan.

11. Teruntuk diri sendiri, terima kasih telah bertahan dan terus melangkah hingga titik ini. Apa yang diraih adalah bukti dari usaha dan keteguhan. Semoga setiap langkah ke depan senantiasa diberi kemudahan, keberkahan, dan berujung pada kesuksesan yang bermakna.

Peneliti telah berusaha semaksimal mungkin dalam menyusun skripsi ini, namun sebagai manusia tidak terlepas dari kekurangan dan kesalahan. Peneliti menyadari bahwa proposal ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk penyempurnaan di masa yang akan datang.

Palembang, April 2026

Peneliti

Muhammad Ishma

2201110039

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK.....	i
RIWAYAT HIDUP.....	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
11.1..... Latar Belakang	1
11.2..... Rumusan Masalah	7
11.3..... Tujuan Penelitian	8
11.4..... Manfaat penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Pengertian Pengetahuan Karyawan.....	10
2.1.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan Karyawan	11
2.1.1.2 Dimensi dan Indikator Pengetahuan karyawan	11
2.1.2 Pengertian Diskriminasi Kerja	12
2.1.2.1 Faktor Faktor Diskriminasi Kerja.....	13
2.1.2.2 Dimensi dan Indikator Diskriminasi Kerja.....	14
2.1.3 Pengertian Disiplin.....	15
2.1.3.1 Jenis – Jenis Disiplin Kerja	16
2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	17
2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan.....	18
2.1.4.1 Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.1.4.2 Fakor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	19

2.1.5 Hubungan antara Pengetahuan Karyawan, Diskriminasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	21
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan.....	23
2.3 Kerangka Berfikir	25
2.4 Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Tempat dan Waktu	27
3.1.1 Tempat Penelitian.....	27
3.1.2 Waktu Penelitian	27
3.2 Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data	28
3.2.1 Sumber Data	28
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling.....	30
3.3.1 Populasi.....	30
3.3.2 Sampel.....	31
3.3.3 Sampling	31
3.4 Rancangan Penelitian.....	31
3.5 Variabel Dan Definisi Operasional.....	32
3.5.1 Variabel.....	32
3.5.2 Definisi Operasional.....	33
3.6 Instrumen Penelitian	36
3.6.1 Uji Validitas.....	37
3.6.2 Uji Reliabilitas	37
3.7 Teknik Analisis Data	38
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.7.1.1 Uji Normalitas.....	38
3.7.1.2 Uji Multikolinieritas	39
3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	39
3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	40
3.7.2.1 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	41
3.7.2.2 Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	41
3.8 Uji Hipotesis.....	42
3.8.1 Uji Simultan (Uji F)	42
3.8.2 Uji Parsial (Uji t).....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Hasil Penelitian.....	45

4.1.1 Sejarah Amaze Skincare Palembang	45
4.1.2 Visi dan Misi Amaze Skincare Palembang	46
4.1.4 Struktur Organisasi Amaze Skincare Palembang	47
4.2 Karakteristik Responden	52
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	55
4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	55
4.4.1 Hasil Uji Validitas.....	55
4.4.2 Uji Reliabilitas	61
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	62
4.5.1 Hasil Uji Normalitas.....	62
4.5.2 Uji Multikolinearitas	63
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	65
4.5.4 Uji Regresi Linier Berganda	66
4.5.5 Uji Koefisien korelasi.....	67
4.5.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	68
4.6 Uji Hipotesis.....	70
4.6.1 Uji Simultan (Uji F)	70
4.6.2 Uji Parsial (Uji t).....	71
4.7 Pembahasan.....	72
4.7.1 Pengaruh Pengetahuan Karyawan, Diskriminasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	72
4.7.2 Pengetahuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	73
4.7.3 Diskriminasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	74
4.7.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	75
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
5.1 Kesimpulan	77
a. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Absensi.....	5
Tabel 2.1	Penelitian Yang Relevan	23
Tabel 3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian	27
Tabel 3.2	Skala Likert	30
Tabel 3.3	Data Divisi Amaze Skin Care.....	30
Tabel 3.4	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	33
Tabel 3.5	Skala Likert	37
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan usia	53
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Pengetahuan Karyawan	56
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Diskriminasi Kerja	57
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	58
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas X1, X2, X3, Y.....	60
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas.....	62
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	64
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	66
Tabel 4.13	Hasil Uji Koefisien Determinasi	68
Tabel 4.14	Hasil Uji Simultan (Uji f)	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Gambar kerangka Berfikir.....	25
Gambar 4.1	Gambar Struktur Organisasi Amaze Skincare	47
Gambar 4.2	Gambar Grafik Hasil Uji Normalitas	63
Gambar 4.3	Gambar Scatterplot.....	6

ABSTRAK

MUHAMMAD ISHMA. 2026. *Pengaruh Pengetahuan karyawan, Diskriminasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Amaze Skincare Palembang*. Dibimbing oleh Noviarni, S.E., M.Si dan Yun Suprani, S.E., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh pengetahuan karyawan, diskriminasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Amaze Skincare Palembang baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Amaze Skincare Palembang yang berjumlah 47 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F, dan uji t dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 26.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan karyawan, diskriminasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Amaze Skincare Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 483,111 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,971 menunjukkan bahwa 97,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengetahuan karyawan, diskriminasi kerja, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 2,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,985 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Secara parsial, pengetahuan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 17,534 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Diskriminasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 25,419 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ serta menjadi variabel yang paling dominan dengan nilai Standardized Beta sebesar 0,698. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,034 dan signifikansi $0,048 < 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peningkatan pengetahuan karyawan, terciptanya lingkungan kerja yang adil dan bebas diskriminasi, serta meningkatnya disiplin kerja akan mendorong peningkatan kinerja karyawan pada Amaze Skincare Palembang.

Kata Kunci: Pengetahuan Karyawan, Diskriminasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

MUHAMMAD ISHMA. 2026. *The Influence of Employee Knowledge, Workplace Discrimination, and Work Discipline on Employee Performance at Amaze Skincare Palembang*. Supervised by Noviarni, S.E., M.Si. and Yun Suprani, S.E., M.Si.

This study aims to determine, analyze, and verify the influence of employee knowledge, workplace discrimination, and work discipline on employee performance at Amaze Skincare Palembang, both simultaneously and partially. The study employs a quantitative method with an associative approach. The population consists of all 47 employees at Amaze Skincare Palembang. A saturated sampling technique was used, meaning the entire population served as the research sample. Data collection was conducted through questionnaires, observation, and interviews. Data analysis involved validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficients, the coefficient of determination, the F-test, and the t-test, utilizing IBM SPSS Statistics 26.0 software.

The results indicate that employee knowledge, workplace discrimination, and work discipline simultaneously have a significant influence on employee performance at Amaze Skincare Palembang. This is evidenced by a calculated F-value of 483.111 with a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.971 indicates that 97.1% of the variation in employee performance can be explained by employee knowledge, workplace discrimination, and work discipline, while the remaining 2.9% is influenced by variables outside the scope of this study. The correlation coefficient (R) of 0.985 indicates a very strong relationship between the independent and dependent variables. Partially, employee knowledge has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 17.534 and a significance level of $0.000 < 0.05$. Workplace discrimination has a significant impact on employee performance, with a calculated t-value of 25.419 and a significance level of $0.000 (< 0.05)$, emerging as the most dominant variable with a Standardized Beta value of 0.698. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 2.034 and a significance level of $0.048 (< 0.05)$.

Based on the research findings, it can be concluded that enhancing employee knowledge, fostering a fair and discrimination-free work environment, and improving work discipline will drive an increase in employee performance at Amaze Skincare Palembang.

Keywords: Employee Knowledge, Workplace Discrimination, Work Discipline, Employee Performance.

RIWAYAT HIDUP

Muhammad Ishma dilahirkan di kota Palembang Pada Tanggal 11 Maret 2004, merupakan anak kedua dari dua bersaudara, anak dari Bapak Amril dan Ibu Irmayanti.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2016 di SD Negeri 133 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2019 di SMP Negeri 46 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah atas pada tahun 2022 di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Palembang, pada tahun 2022 memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Palembang

2026

Muhammad Ishma

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan industri kecantikan di Indonesia mengalami pertumbuhan yang sangat pesat, sehingga menimbulkan persaingan yang semakin ketat antar Perusahaan, termasuk Amaze Skincare. Dalam kondisi tersebut, Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama dalam hal kinerja karyawan, agar mampu memberikan pelayanan terbaik dan mempertahankan keunggulan yang kompetitif.

Kinerja karyawan menjadi salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berperan langsung dalam menentukan keberhasilan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya, kinerja karyawan dapat dimaknai sebagai hasil yang diperoleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kerja, target, serta waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penilaian terhadap kinerja tidak hanya didasarkan pada banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas hasil kerja, ketelitian, serta tingkat efektivitas dan efisiensi dalam bekerja.

Di samping itu, kinerja karyawan juga mencerminkan kemampuan individu dalam mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki dalam aktivitas kerja sehari-hari. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi umumnya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, menunjukkan

inisiatif, memiliki tanggung jawab yang baik, serta mampu bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat ditunjukkan melalui keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, hasil kerja yang tidak sesuai standar, kurangnya disiplin, serta minimnya kontribusi terhadap tim maupun organisasi.

Menurut Widodo & Yandi (2022) kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai indikator untuk menilai sejauh mana peran sumber daya manusia dalam mendukung kemajuan perusahaan. Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik melalui kebijakan-kebijakan yang mampu mengakomodasi kepentingan perusahaan maupun karyawan. Meskipun demikian, peningkatan kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh kesadaran dan komitmen individu dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengetahuan karyawan. Pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan menggambarkan adanya keterkaitan antara tingkat pengetahuan yang dimiliki individu dengan hasil kerja yang dicapai. Semakin luas pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pengetahuan mencakup kemampuan, pemahaman, serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam industri skincare, pengetahuan tentang produk, jenis kulit serta teknik pelayanan sangat diperlukan agar karyawan mampu memberikan layanan maksimal kepada pelanggan. Menurut Bagia dalam Damayanti, Mendra (2025)

pengetahuan adalah informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.

Selain pengetahuan, disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan Perusahaan. Disiplin karyawan perlu diterapkan secara tegas melalui pemberian sanksi yang jelas, seperti surat peringatan, teguran keras, hingga pemutusan hubungan kerja apabila diperlukan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, setiap karyawan dituntut untuk menaati peraturan yang berlaku, seperti datang tepat waktu, bekerja dengan penuh tanggung jawab, serta berpenampilan rapi di lingkungan kerja agar dapat menjalankan tugas secara efektif. (Sabrina Shela Fatimah Zahra & Sungkono, 2024)

Namun, dalam praktiknya, terdapat faktor lain yang dapat menghambat kinerja karyawan, yaitu diskriminasi kerja. Diskriminasi kerja merupakan perlakuan tidak adil yang diterima karyawan berdasarkan perbedaan tertentu, seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, atau kedekatan dengan atasan. Perlakuan yang tidak adil ini dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan menurunkan motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa tidak diperlakukan secara adil, maka kinerja yang dihasilkan cenderung menurun. Menurut (Internasional Labour Organization, 2021) Diskriminasi di tempat kerja dapat menghambat kesempatan yang setara serta berdampak negatif terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Fenomena yang terjadi pada Amaze Skincare Palembang menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Kondisi ini terlihat dari masih adanya beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pengetahuan karyawan, diskriminasi kerja, dan disiplin kerja yang diduga memengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Berkaitan dengan pengetahuan karyawan. Dalam kegiatan operasional sehari-hari masih ditemukan karyawan yang kurang memahami produk skincare, treatment, serta jenis kulit pelanggan. Kurangnya pemahaman tersebut menyebabkan beberapa karyawan belum mampu memberikan penjelasan produk secara tepat kepada pelanggan. Misalnya, masih terdapat kesalahan dalam memberikan informasi mengenai manfaat produk, kandungan skincare, harga treatment, maupun penggunaan produk yang sesuai dengan jenis kulit pelanggan. Selain itu, perbedaan informasi antara bagian frontliner, kasir, dan terapis juga masih sering terjadi sehingga konsumen merasa ketidakjelasan dan kurang puas terhadap pelayanan yang diberikan perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengetahuan karyawan masih perlu ditingkatkan agar pelayanan dan hasil kerja karyawan menjadi lebih optimal.

Selanjutnya diskriminasi kerja. Dalam lingkungan kerja Amaze Skincare terdapat indikasi perlakuan yang belum sepenuhnya merata antar karyawan. Karyawan yang dianggap memiliki penampilan lebih menarik atau berkulit putih cenderung lebih sering ditempatkan pada bagian frontliner yang langsung berhadapan dengan pelanggan, sedangkan karyawan lainnya lebih sering ditempatkan pada bagian belakang atau bagian yang tidak berinteraksi langsung dengan pelanggan. Selain itu, terdapat anggapan bahwa kedekatan dengan atasan

dapat memengaruhi pembagian tugas maupun perlakuan kerja. Kondisi tersebut dapat menimbulkan rasa ketidakadilan, menurunkan motivasi kerja, serta memengaruhi semangat dan kinerja karyawan dalam bekerja.

Yang terakhir berkaitan dengan disiplin kerja karyawan. Masih ditemukan beberapa karyawan yang datang terlambat, tidak hadir tanpa keterangan yang jelas, serta kurang mematuhi standar operasional prosedur (SOP) perusahaan. Tingkat disiplin kerja yang belum optimal tersebut dapat menghambat proses pelayanan kepada pelanggan dan memengaruhi efektivitas kerja perusahaan. Fenomena disiplin kerja tersebut dapat dilihat pada data absensi karyawan Amaze Skincare selama tahun 2025 berikut ini:

Tabel 1.1

Data absensi karyawan Amaze Skincare Palembang Tahun 2025

No	bulan	Jumlah karyawan	Terlambat	Tidak hadir	Persentase absensi %
1	Januari	47	8	3	23,40%
2	Februari	47	10	4	29,78%
3	Maret	47	7	2	19,14%
4	April	47	9	5	29,78%
5	Mei	47	11	3	29,78%
6	Juni	47	12	4	34,5%
7	Juli	47	9	3	25,53%
8	Agustus	47	13	5	38,30%
9	September	47	10	4	29,78%
10	Oktober	47	8	2	21,27%

11	November	47	11	3	29,78%
12	Desember	47	14	5	40,42%

Sumber : diolah oleh peneliti (2026)

berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan masih mengalami fluktuasi setiap bulan. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Desember sebesar 40,42%, sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Maret sebesar 19,14%. Tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan masih belum optimal. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya efektivitas kerja, terganggunya pelayanan kepada pelanggan, serta berkurangnya produktivitas perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, Sebagian besar studi hanya mengkaji Pengaruh Pengetahuan karyawan, Diskriminasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, Penelitian seperti Rejeki dkk (2023), Alias & Serang (2023), dan Nanda (2025) menekankan Pengaruh Pengetahuan, sementara Zulia Devi Ananta dkk (2024) fokus pada diskriminasi kerja, serta Chusminah & Haryati (2020) meneliti Disiplin Kerja. Namun, masih terdapat keterbatasan dalam penelitian yang menguji ketiga variable tersebut secara simultan dalam satu model penelitian. Selain itu, perbedaan konteks objek penelitian dan adanya fenomena nyata di Perusahaan menunjukkan adanya perbedaan antara teori dan praktik, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji Pengaruh Pengetahuan karyawan, Diskriminasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara menyeluruh pada Amaze Skin Care.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi perbedaan tersebut dengan menguji secara empiris pengaruh pengetahuan karyawan, diskriminasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Amaze Skin Care.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengetahuan Karyawan, Diskriminasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Amaze Skin Care”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, pengetahuan karyawan, diskriminasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Amaze SkinCare Palembang. Maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pengetahuan karyawan, diskriminasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Amaze Skincare Palembang?
2. Apakah pengetahuan karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Amaze Skincare Palembang?
3. Apakah diskriminasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Amaze Skincare Palembang ?
4. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Amaze skincare Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini Untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan sebagai berikut :

1. pengaruh pengetahuan karyawan, diskriminasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Amaze Skincare Palembang
2. pengaruh pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Amaze Skincare Palembang.
3. pengaruh diskriminasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Amaze Skincare Palembang.
4. pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Amaze Skincare Palembang.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang bisa diperoleh dalam penelitian ini Adalah :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman penulis mengenai pengaruh pengetahuan karyawan, diskriminasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan ke dalam praktik nyata di dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan evaluasi bagi pihak manajemen Amaze Skin Care dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan terkait pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan pengetahuan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang adil tanpa diskriminasi, serta meningkatkan disiplin kerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan literatur bagi pihak akademik, khususnya bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Alias, & Serang, S. (2023). The Influence of Knowledge, Work Attitudes and Work Experience on Employee Performance. *International Journal Administration Business and Organization*, 4(2), 31–39.
<https://ijbtob.org/index.php/ijbtob/article/view/5>
- Antonita, N., & Amalia, S. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance*.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43.
<https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Bdg, P. S. P., Yanti, H., Hukum, F., Subang, U., Hukum, F., Subang, U., Hukum, F., & Subang, U. (2023). *State Review of the Law on Discriminatory Treatment in Employment Placement and Treatment : Review of Decision No . 41 / Pdt . Sus-Phi / 2023 / Pn Bdg Tinjauan Negara Hukum terhadap Perlakuan Diskriminatif Dalam Penempatan Dan Perlakuan Kerja : Kajian Put. 5(41)*.
- Chika Adhelina, Djatmiko Noviantoro, & Sari Sakarina. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT Pusri Palembang dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 3(3), 189–203.
<https://doi.org/10.58540/jipsi.v3i3.630>

- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2020). Impresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Resource*, 2(2), 163–171. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Damayanti,Mendra, P. (2025). Jurnal Emas Jurnal Emas. *Jurnal Emas*, 6(1), 154–169.
- Ghozali, I. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE*.
- Hakimah, Y., Suprani, Y., & Said, M. (2024). Pengaruh Semangat Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JM Kenten Palembang. *Value*, 5(2), 117–129. <https://doi.org/10.36490/value.v5i2.1441>
- Hamonangan, F. (2025). *Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5 (2025) Tema/Edisi : Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan (Bulan Kelima) https://jhlq.rewangrencang.com/. 6(5), 1–15.*
- Hamzah, A., Wahyudi, W., & Eliana, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Pabrik Minyak Sawit Paser Belengkong. *Manajerial*, 8(01), 22. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v8i01.1982>
- Hidayat, R. (2021). *TEAM WORK Rahmat Hidayat Abstrak Detail Artikel : PENDAHULUAN Sumber daya manusia merupakan faktor utama terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan . Karena sumber daya manusia merupakan subyek dari setiap aktifitas perusahaan . Peran sumber daya. 10, 58–75.*

- Internasiona Labaour Organization. (2021). *Equality and Non-Discrimination at work*.
- Mooduto, Y. S., Karundeng, D. R., Studi, P., Manajemen, M., Ekonomi, F., & Gorontalo, U. (2022). *Garuda*2611064. 6, 3214–3221.
- Nanda, I. (2025). Pengaruh Knowledge Management, Employee Engagement, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 6(1), 13. <https://doi.org/10.53697/emak.v6i1.2173>
- Noraffandy Yahaya & Nur Fazila i Salleh. (2020). *No Analisis Disiplin kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru*. 21(1), 1–9.
- Northover, P. (2024). Development as freedom. *The Companion to Development Studies*, 9(3), 35–40. <https://doi.org/10.4324/9780429282348-8>
- Nurdin, H. &. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
- Rasinta, R., Jhon Rinaldo, & Delvianti, D. (2023). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 1(4), 358–369. <https://doi.org/10.31933/emjm.v1i4.976>
- Rejeki, S. A., Husain, A., Gani, A. A., & Wahid, M. (2023). Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *Center of*

Economic Students Journal, 6(2), 156–169.
<https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.580>

Sabrina Shela Fatimah Zahra, & Sungkono. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 92–97. <https://doi.org/10.62710/pbtwc016>

Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2023). *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (p. 57).

Suliadi, T. S. P. (2024). Korelasi Rank-Spearman pada Hubungan Beberapa Variabel Produk Domestik Regional Bruto. *Jurnal Riset Statistika*, Volume 4, No. 2, Desember 2024, *Jurnal Riset Statistika (JRS)*, 137–144. <https://journals.unisba.ac.id/index.php/JRS/article/view/5162/2508>

Widyadmono, M., & Yuniarto, Y. (2024). Autopia dunia kerja: Studi eksploratory praktik diskriminasi di tempat kerja. *Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–12. <https://jurnal.usahidsolo.ac.id/index.php/IAB/article/view/1718>

Zulia Devi Ananta, Ari Puji Astuti, Putri Ananta Rahayu, Moh Jauhari Ibrahim, & M. Isa Anshori. (2024). Memahami Tindakan Diskriminasi di Tempat Kerja: Perspektif Hukum dan Etika. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(3), 106–120. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i3.2638>

