

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Aspek sumber daya manusia memegang peranan penting terhadap suatu organisasi. Baik dalam lingkup lembaga, instansi maupun perusahaan. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan penggerak bagi seluruh aktivitas yang ada dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia berperan dalam perencanaan sampai dengan evaluasi keseluruhan aktivitas dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang dapat mengelola keseluruhan komponen dan sumber daya organisasi agar berfungsi sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012), mengatakan MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Ini menunjukkan bahwa manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat menentukan dalam suatu organisasi, dan perlu terus dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi keberlangsungan organisasi maupun pengembangan dirinya.

Organisasi merupakan sistem yang tersusun dari berbagai sub sistem yang berfungsi dalam sebuah lingkungan. Salah satu yang terpenting adalah manajemen.

Sub sistem manajemen haruslah berusaha menyelaraskan semua sub sistem ini sehingga kesemuanya harmonis satu sama lain, selaras dengan lingkungan organisasi, dan dengan cita-cita atau tujuannya sehingga dapat menjadi organisasi yang berkualitas. Manajemen berperan efektif sebagai metode atau cara yang digalakan dalam segala aktivitas dalam sebuah organisasi. Manajemen adalah suatu usaha melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan oleh sumber daya manusia guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebuah organisasi.

Selain itu, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah tentang ukuran atas hasil yang dicapai seseorang karyawan dalam dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2004) mengatakan bahwa untuk mencapai fungsi organisasi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya secara handal, serta tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan akan terlihat pada saat evaluasi kinerja karyawan.

Tujuan evaluasi kinerja karyawan adalah memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja menurut Sunyoto (1999) adalah: Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja, Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu, mendefinisikan atau merumuskan

kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya, memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

Penelitian ini mengangkat pokok permasalahan mengenai kinerja sumber daya manusia atau kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan. Kinerja karyawan seperti yang dibahas sebelumnya yaitu ukuran atas hasil yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan karakteristik pekerjaan menurut Hackman dan Oldham dalam Robbin dan Judge (2013), yaitu dimensi-dimensi yang terdiri dari variasi keterampilan, signifikansi tugas, identitas tugas, otonomi, dan umpan balik. Hackman dan Oldham menjelaskan bahwa teori karakteristik pekerjaan adalah teori desain kerja. Robbin dan Judge berpendapat, banyak bukti mendukung konsep JCM bahwa adanya seperangkat karakteristik pekerjaan – variasi keterampilan, identitas, signifikansi, otonomi, dan umpan balik – menghasilkan kinerja pekerjaan yang lebih tinggi dan memuaskan. Selain itu, seperti kita ketahui bahwa pekerjaan merupakan salah satu faktor utama dalam suatu perusahaan atau organisasi. Agar tujuan suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai secara optimal, karakteristik pekerjaan memegang peran penting sebagai perangsang agar tercapainya kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini dilakukan di PT TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Utama (KCU) Jl. PH.H. Mustopha No.78 Bandung. KCU Bandung melayani Program Pembayaran Pensiun dan Program Tabungan Hari Tua (THT) termasuk di

dalamnya Asuransi Kematian, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) serta Jaminan Kematian (JKM) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN).

Berdasarkan survei yang dilakukan penulis di PT. Taspen, telah di peroleh data awal berupa profil perusahaan, deskripsi pekerjaan dan kinerja karyawan. Adapun untuk kinerja karyawan, telah diperoleh data absensi karyawan pada tahun 2015 sampai 2017 yang dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung

Indikator Absensi	Tahun (%)		
	2015	2016	2017
Telat	9,77	8,95	5,89
PICpt	3,22	0,96	1,1
CtiTH	9,6	9,28	8,16
CtBSR	3,53	5,28	4,34
CtiAP	0,33	0,53	0,18
CAPKM	0	0	0
CtSKT	0	0	0
CtBSN	0	0	0
CtDTP	0	0	0
TaKbr	0,04	0,34	0,5
Izin	0,87	0,66	0,42
SktTS	0,07	0	0,32
SktSt	1,03	0,71	0,84
CSOPN	0,88	0,19	0,6
MsaPP	0	0	0
Disp	1,14	1	2,16
PjDNS	12,25	12,69	14,11

Sumber: PT. Taspen (Persero) KCU Bandung (2015, 2016, 2017)

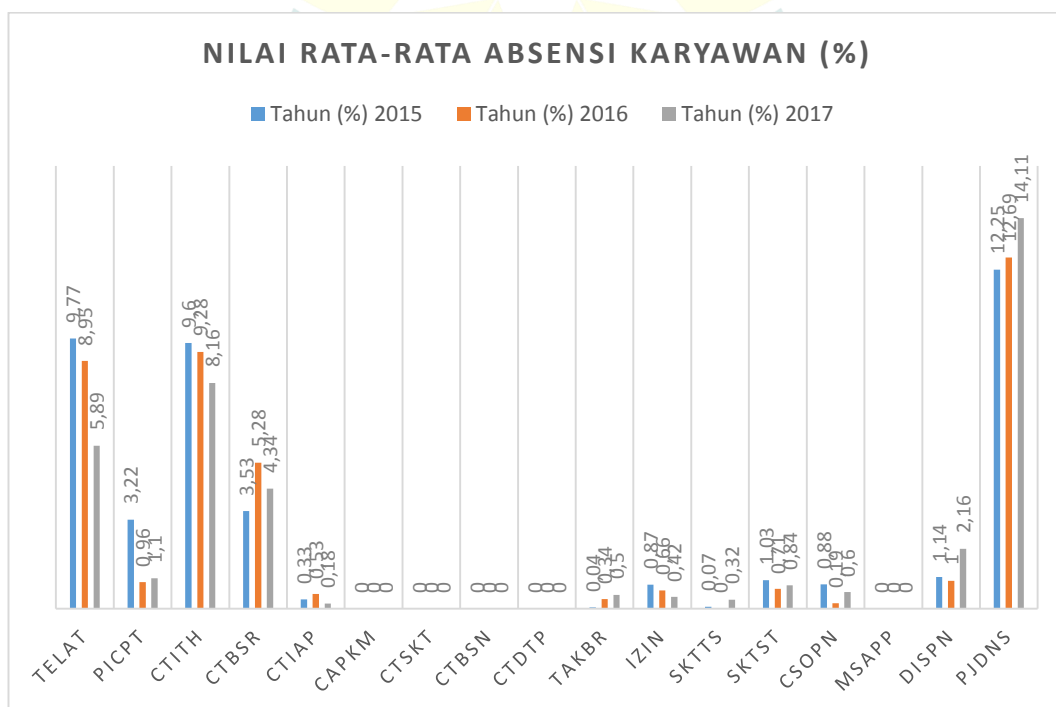
Berdasarkan (tabel 1.1). mengenai tingkat absensi karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung, selama periode 2015 – 2017, diketahui persentase nilai

rata-rata untuk indikator absensi (Telat) pada Tahun 2015 = 9,77 ; 2016 = 8,95 ; 2017 = 5,89. Untuk indikator absensi pulang cepat (PICpt) pada Tahun 2015 = 3,22 ; 2016 = 0,96 ; 2017 = 1,1. Untuk indikator absensi cuti tahunan (CtiTH) pada Tahun 2015 = 9,6 ; 2016 = 9,28 ; 2017 = 8,16. Untuk indikator absensi cuti besar (CtBSR) Tahun 2015 = 3,53 ; 2016 = 5,28 ; 2017 = 4,34. Pada indikator absensi cuti alasan penting (CtiAP) pada Tahun 2015 = 0,33 ; 2016 = 0,53 ; 2017 = 0,18. Untuk indikator absensi cuti alasan penting kematian (CAPKM), cuti sakit (CtSKT), cuti bersalin (CtBSN) dan cuti diluar tanggung jawab perusahaan (CtDTP), pada Tahun 2015 – 2016 menunjukkan persentase nilai rata-rata 0 (nol). Indikator absensi tidak ada kabar (TaKbr) Tahun 2015 = 0,04 ; 2016 = 0,34 ; 2017 = 0,5. Untuk indikator absensi (Izin) Tahun 2015 = 0,87 ; 2016 = 0,66 ; 2017 = 0,42. Indikator sakit tanpa sertifikat (SktTS) pada tahun 2015 = 0,07 ; 2016 = 0 ; 2017 = 0,32. Indikator absensi sakit tanpa surat dokter (SktSt) tahun 2015 = 1,03 ; 2016 = 0,71 ; 2017 = 0,84. Indikator absensi cuti sakit karena opname (CSOPN) tahun 2015 = 0,88 ; 2016 = 0,19 ; 2017 = 0,6. Indikator absensi masa persiapan pensiun (MsaPP) pada Tahun 2015 – 2016 menunjukan persentase nilai rata-rata 0 (nol). Untuk indikator absensi dispensasi (Dispn) tahun 2015 = 1,14 ; 2016 = 1 ; 2017 = 2,16. Sedangkan untuk indikator absensi perjalanan dinas (PjDNS) tahun 2015 = 12,25 ; 2016 = 12,69 ; 2017 = 14,11.

Dari pernyataan diatas, dilihat dari absensi karyawan dari berbagai indikator, kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung terbilang masih belum optimal, terlihat dari dua indikator absensi yang menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut masih rendah, yaitu indikator absensi (Telat) dan

tanpa kabar (TaKbr). Pertama, untuk indikator absensi (Telat) persentase nilai rata-rata dari Tahun 2015 – 2017 masih cukup besar, meskipun selama periode tersebut mengalami penurunan, ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu dan disiplin karyawan masih perlu diperbaiki. Kedua, untuk indikator absensi tanpa kabar (TaKbr) persentase nilai rata-rata dari Tahun 2015 – 2017 mengalami peningkatan, ini menunjukkan masih kurangnya kesadaran pada karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung akan penting tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Lebih jelasnya dapat dilihat dari (Gambar 1.1) di bawah ini:

Gambar 1.1
Grafik Absensi Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung



Sumber: PT. Taspen (Persero) KCU Bandung Tahun 2015, 2016, 2017 (2018)

Dari berbagai pernyataan diatas, maka dalam penelitian ilmiah ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung)”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Telah diketahui bahwa pekerjaan merupakan salah satu faktor utama dalam suatu perusahaan atau organisasi. Agar tujuan suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai secara optimal, karakteristik pekerjaan memegang peran penting sebagai perangsang agar tercapainya kinerja yang lebih baik. Di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung berdasarkan data absensi karyawan menunjukkan kinerjanya masih belum optimal, ada dua hal yang menjadi perhatian: pertama, indikator absensi terlambat (Telat) persentase nilai rata-rata dari Tahun 2015 – 2017 masih cukup besar, meskipun selama periode tersebut mengalami penurunan, ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu dan disiplin karyawan masih perlu diperbaiki. Untuk indikator absensi tanpa kabar (TaKbr) persentase nilai rata-rata dari Tahun 2015 – 2017 mengalami peningkatan, ini menunjukkan masih kurangnya kesadaran pada karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung akan penting tugas dan tanggung jawab pekerjaan.
2. Hubungan variasi keterampilan (*skill variety*) dengan kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung.

3. Hubungan signifikansi tugas (*task significance*) dengan kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung.
4. Hubungan identitas tugas (*task identity*) dengan karyawan pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung.
5. Hubungan otonomi (*autonomy*) dengan kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung.
6. Hubungan umpan balik (*feed back*) dengan kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung.
7. Hubungan kelima karakteristik pekerjaan dengan kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, telah didapat rumusan pokok dari penelitian ini yaitu:

8. Apakah variasi keterampilan (*skill variety*) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung?
9. Apakah signifikansi tugas (*task significance*) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung?
10. Apakah identitas tugas (*task identity*) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung?
11. Apakah otonomi (*autonomy*) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung?

12. Apakah umpan balik (*feed back*) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung?
13. apakah kelima karakteristik pekerjaan secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung?

D. Tujuan penelitian

Dalam penelitian ini, tujuan yang ingin dicapai penulis adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh variasi keterampilan (*skill variety*) terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh identitas tugas (*task identity*) terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi tugas (*task significance*) terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh otonomi (*autonomy*) terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh umpan balik (*feed back*) terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung.
6. Untuk mengetahui pengaruh kelima dimensi karakteristik pekerjaan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) KCU Bandung.

E. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Akademis

1. Adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis dalam teori maupun praktek tentang karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi komparatif dan acuan bagi penelitian sejenis.

b. Kegunaan Praktis

1. Bagi penulis
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, khususnya dalam ilmu Manajemen yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan.
sebagai salah satu syarat yang ditempuh dalam memperoleh gelar sarjana.
2. Bagi Fakultas dan Universitas
Hasil penelitian ini merupakan sumbangan atau tambahan kepustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut tentang pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Perusahaan atau Instansi terkait
Penelitian ini dapat memberi sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan terkait pentingnya

karakteristik pekerjaan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan merupakan bentuk sumbangsi terhadap perkembangan dunia pendidikan.

4. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau rujukan yang bermanfaat bagi pembaca yang mengadakan penelitian sejenis.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini, sebelumnya pernah diteliti oleh beberapa orang antara lain, disajikan dalam (Tabel 1.3) berikut:

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1.	Jesnu Kusrini Maha Dewi	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Samator Gas di Gresik. (Skripsi Universtias Airlangga 2008.)	Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dan berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan alat Statistik Regresi Linier Berganda, maka didapat persamaan: $Y = -1,301 + 0,180 X1 + 0,316 X2 + 0,147 X3 + 0,442 X4 + 0,167 X5.$ Dan koefisien determinasi berganda (R) yang didapat adalah sebesar 0,612 yang berarti bahwa secara bersama-sama 61,2% perubahan kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel-variabel

			<p>karakteristik pekerjaan yang meliputi: variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik, sedangkan sisanya 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model.</p> <p>Uji F, didapat $F_{hitung} = 22,074 > F_{tabel} = 2,35$ dan nilai signifikansi F_{hitung} sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Samator Gas, Gresik. Untuk uji t, terlihat bahwa semua variabel dalam karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan dari nilai t hitung masing-masing variabel karakteristik pekerjaan yaitu 2,573, 7,533, 2,822, 3,926, 4,336 yang masing-masing nilainya lebih besar dari nilai t tabel 1,995. Sedangkan nilai beta (β) paling besar dimiliki oleh variabel identitas tugas (X_2) yaitu sebesar 0,594. Sehingga variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel identitas tugas (X_2).</p>
2.	Yaumil Aufan	“Analisis Pengaruh Faktor-Faktor	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa skill variety, task significance, task

		<p>Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Chevron Pacific Indonesia Departemen PG & T Minas)” skripsi Universitas Diponegoro Semarang 2014</p>	<p>identity, autonomy dan feedback berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel skill variety, task significance, task identity, autonomy dan feedback menunjukkan hubungan yang searah dengan hipotesis, dengan kata lain akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Chevron Pacific Indonesia departemen PG & T Minas. Nilai koefisien determinasi menunjukkan angka sebesar 0,532, atau dengan kata lain variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel skill variety, task significance, task identity, autonomy dan feedback sebesar 53,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang mempengaruhi kinerja.</p>
3.	Firda Nur Mahrani	<p>Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi kasus pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan. Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung 2015</p>	<p>Hasil yang diperoleh dalam penelitian menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,558. Dari penelitian terhadap pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.</p>

4.	Rizal Eka Affandy	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. (Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang 2016)	Hasil dari analisis Partial Least Square (PLS) penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif tidak signifikan untuk memoderasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan untuk memoderasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Divisi Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya.
5.	Andi Fadel Muham mad	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Kendari. (Skripsi Universitas Halu Oleo Kendari 2017)	Dalam penelitiannya, hasil pengujian hipotesis pada model regresi secara parsial menunjukkan Signifikansi pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh nilai t hitung ($t_{0,05} = 3,868$), dengan nilai signifikansi sebesar $t \text{ sig} = 0,000$ yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.
6.	Puji Sekar Ningrum	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Dosen Studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom	Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Namun berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap

		(Skripsi Universitas Telkom Bandung 2014)	<p>kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis adalah variabel variasi keterampilan, otonomi dan umpan balik, sedangkan variabel identitas tugas dan arti tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan mampu menerangkan kinerja dosen sebesar 0,335 atau 33,5%. Sisanya sebesar 66,5%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengadaan pembinaan dan pengembangan kompetensi, pemberdayaan, dan pemberian umpan balik kepada dosen diperlukan untuk meningkatkan kinerja dosen agar mampu untuk mengembangkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis menjadi suatu lembaga yang adaptif terhadap perkembangan lingkungan sekitarnya, dan dapat berdaya saing.</p>
7.	Della Putri Pratiwi	<p>Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakarta (Skripsi</p>	<p>Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakarta dengan total pengaruh yang diberikan sebesar 44,9% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya secara bersama-sama, dengan kata lain variabel bebas</p>

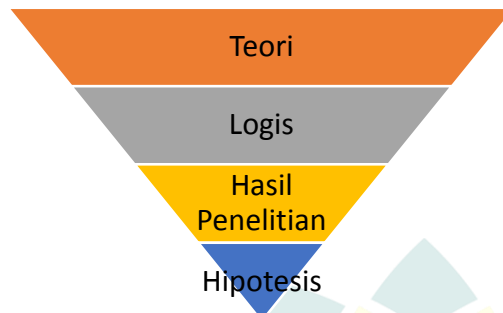
		Universitas Pasundan Bandung 2017)	<p>karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 44,9%, sedangkan sisanya 55,1% yang dapat dijelaskan oleh variabel lain atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian yang ada, disarankan intansi dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki lingkungan kerja yang ada, serta meningkatkan karakteristik pekerjaan yang ada di dalam intansi.</p>
8.	Robby Dharma	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mega Syariah Cabang Padang (Skripsi Universitas Putra Indonesia YPTK Padang 2018 dalam jurnal ilmiah LPPM UPI YPTK Padang)</p>	<p>Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial Uji t Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pajak karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan $0,168 > 0,05$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Uji hipotesis secara simultan Uji F dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Maka berkesimpulan bahwa lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap</p>

			<p>kinerja karyawan. Dan berdasarkan uji koefisien Determinasi (R^2) nilainya adalah 0,574. bahwa besarnya persentase kontribusi variabel lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 57,4% sisanya 42,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.</p>
--	--	--	---

Sumber: Dari Penulis (2018)

Dari pernyataan (Tabel 1.2) diatas, perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu secara umum terletak pada objek penelitian. Secara khusus, perbedaan penelitian ini dengan penelitian dengan Rizal Eka Affandy yaitu terletak pada selain objek penelitiannya, juga pada penggunaan variabel moderasi yaitu motivasi dan lingkungan kerja. Dengan penelitian Andi Fadel Muhammad, yaitu terletak pada lembaga tempat objek penelitiannya yaitu di Dinas atau lembaga pemerintahan, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Perseroan Terbatas (PT). Dengan penelitian Puji Sekar Ningrum terletak pada objek penelitian yaitu di universitas, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Perseroan Terbatas (PT). Dengan penelitian Della Putri Pratiwi terletak pada variabel X selain meneliti karakteristik pekerjaan juga meneliti lingkungan kerja, dan objek penelitiannya dilakukan pada Dinas atau Lembaga Pemerintahan. Sedangkan dengan penelitian Robby Dharma terletak pada variabel X selain meneliti karakteristik pekerjaan juga meneliti lingkungan kerja dan motivasi.

G. Kerangka Pemikiran



Gambar 1.2. Model Priamid Kerangka Pemikiran

Sumber: Dari Penulis (2018)

Kinerja karyawan adalah tentang ukuran atas hasil yang dicapai seseorang karyawan dalam dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2004) mengatakan bahwa untuk mencapai fungsi organisasi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya secara handal, serta tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan akan terlihat pada saat evaluasi kinerja karyawan.

Tujuan evaluasi kinerja karyawan adalah memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja menurut Sunyoto (1999) adalah: Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja, Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu, mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi

sesuai dengan potensinya, memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

Menurut Robin (2006), karakteristik pekerjaan merupakan internal dari dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan.

Menurut Ivancevich dan Donnely (1980), karakteristik pekerjaan merupakan isi pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan sebagai pemegang pekerjaan.

Menurut Jennifer M. George dan Gareth R. Jones (1999) adalah sebagai berikut:

“Job characteristics is an approach to job design that aims to identify characteristic that make jobs intrinsically motivating and the consequence of those characteristics,..” (Karakteristik pekerjaan merupakan bagian dari desain pekerjaan yang bertujuan untuk mengidentifikasi konsekuensi dari karakteristik/ciri khas yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik dalam suatu pekerjaan).

Teori karakteristik pekerjaan adalah teori desain kerja. Ini menyediakan “seperangkat prinsip pelaksanaan untuk memperkaya pekerjaan dalam pengaturan organisasi”. (Hackman dan Oldham, 2005)

Terdapat lima dimensi dalam karakteristik pekerjaan menurut Hackman dan Oldham dalam Robbin and Judge (2013), antara lain yaitu:

- 1) Variasi keahlian (*Skill Varety*) adalah sejauh mana pekerjaan membutuhkan berbagai aktivitas yang berbeda sehingga pekerja dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.
- 2) Kepentingan Tugas (*Task Significance*) adalah sejauh mana pekerjaan mempengaruhi kehidupan atau pekerjaan orang lain.

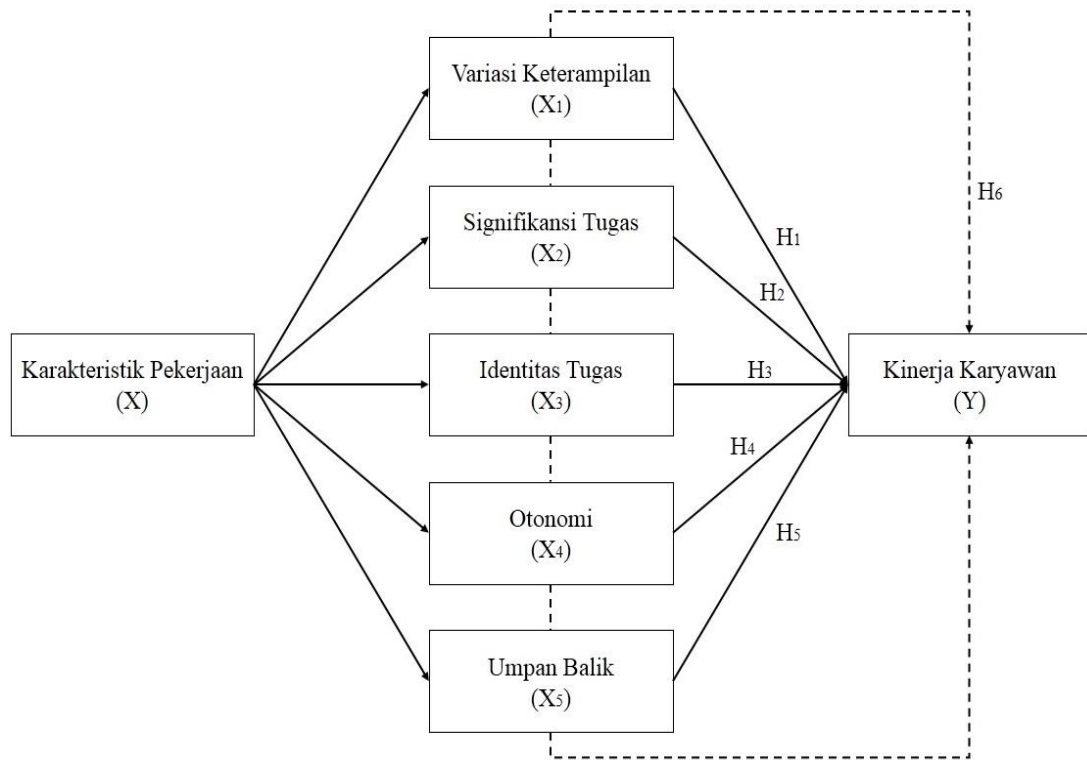
- 3) Identitas tugas (*Task Identity*) adalah tingkat di mana sebuah pekerjaan memerlukan penyelesaian keseluruhan dan pengenalan pekerjaan.
- 4) Otonomi (*Autonomy*) adalah sejauh mana sebuah pekerjaan memberi kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan pekerja dalam menjadwalkan pekerjaan dan menentukan prosedur dalam melaksanakannya.
- 5) Umpan balik (*Feedback*) adalah sejauh mana pelaksanaan aktivitas kerja menghasilkan informasi langsung dan jelas tentang kinerja Anda sendiri.

penelitian ilmiah ini berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung)”

Dilihat dari absensi karyawan dari berbagai indikator, kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung terbilang masih belum optimal, terlihat dari dua indikator absensi yang menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut masih rendah, yaitu indikator absensi (Telat) dan tanpa kabar (TaKbr). Pertama, untuk indikator absensi (Telat) persentase nilai rata-rata dari Tahun 2015 – 2017 masih cukup besar, meskipun selama periode tersebut mengalami penurunan, ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu dan disiplin karyawan masih perlu diperbaiki. Kedua, untuk indikator absensi tanpa kabar (TaKbr) persentase nilai rata-rata dari Tahun 2015 – 2017 mengalami peningkatan, ini menunjukkan masih kurangnya kesadaran pada karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung akan penting tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Berdasarkan Penelitian terdahulu, menjelaskan bahawa terdapat pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan yaitu variasi keterampilan, signifikansi tugas, identitas tugas, otonomi, dan umpan balik terhadap kinerja.

Gambar 1.3
Model Penelitian



Sumber: Dari Penulis (2018)

H. Hipotesis

Berdasarkan judul yang diambil, yaitu pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap efektivitas kerja pada PT. Taspen (persero), maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1

Ho : Variasi keterampilan (*skill variety*) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero).

Ha : Variasi keterampilan (*skill variety*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero).

Hipotesis 2

Ho : Signifikansi tugas (*task significance*) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero).

Ha : Signifikansi tugas (*task significance*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero).

Hipotesis 3

Ho : Identitas tugas (*task identity*) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero).

Ha : Identitas tugas (*task identity*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero).

Hipotesis 4

Ho : Otonomi (*autonomy*) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero).

Ha : Otonomi (*autonomy*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero).

Hipotesis 5

Ho : Umpan balik (*feed back*) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero).

Ha : Umpan balik (*feed back*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero).

Hipotesis 6

Ho : Kelima dimensi karakteristik pekerjaan secara simultan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero).

Ha : Kelima dimensi karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero).

