



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**IDENTIFIKASI KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUPER SINAR ABADI**

SKRIPSI

Asdi Pramana Putra

1602025137

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2021



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**IDENTIFIKASI KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUPER SINAR ABADI**

SKRIPSI

Asdi Pramana Putra

1602025137

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2021

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“IDENTIFIKASI KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUPER SINAR ABADI”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 14 Juni 2021
Yang Menyatakan



(Asdi Pramana Putra)
NIM 1602025137

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **IDENTIFIKASI KARAKTERISTIK
PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
SUPER SINAR ABADI**


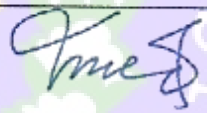
NAMA : **ASDI PRAMANA PUTRA**

NIM : **1602025137**


PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2020/2021**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M	
Pembimbing II	Nur Hadiyazid Rachman, S.S.i, M.M	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

IDENTIFIKASI KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUPER SINAR ABADI

Yang disusun oleh:
Asdi Pramana Putra
1602025137


telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

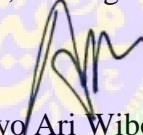
Pada tanggal : 31 Juli 2021

Tim Penguji :

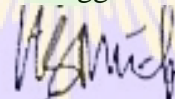
Ketua, merangkap anggota :


Yusdi Daulay
(Yusdi Daulay, S.E., M.M)

Sekretaris, merangkap anggota :


(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)

Anggota :

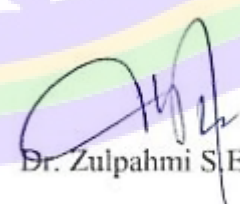

(Eti Rochaeti, S.E., M.M)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.


Dr. Zulpahmi S.E., M.Si

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

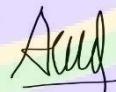
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Asdi Pramana Putra
NIM : 1602025137
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-Exclusive Royalty Free-Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“IDENTIFIKASI KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUPER SINAR ABADI”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 14 Juni 2021
Yang menyatakan,



(Asdi Pramana Putra)
NIM 1602025137

ABSTRAK

Asdi Pramana Putra (1602025137)

IDENTIFIKASI KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUPER SINAR ABADI.

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.

Kata Kunci: *Karakteristik Pekerjaan, Disiplin Kerja dan Kinerja.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui identifikasi karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Sinar Abadi. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Super Sinar Abadi sebanyak 83 Karyawan, dan sampel pada penelitian ini berjumlah 83 karyawan meneliti pada divisi produksi, maintance, moldpross, dan extrude dengan teknik sampling jenuh. Menggunakan metode cluster analysis dengan teknik *hierarchical clustering* meliputi metode *singel linkage*, *average linkege*, dan *complete linkage*. Pada metode *singel linkage* di peroleh jumlah pengelompokan Cluster terbagi dalam 2 cluster. Cluster 1 berjumlah 82 sampel sedangkan pada cluster 2 hanya terdapat 1 sampel. Pada cluster 1 divisi yang paling dominan adalah divisi produksi dengan jumlah 34 sampel dan cluster 2 hanya terdapat divisi produksi. Pada metode *average linkege* di peroleh jumlah pengelompokan Cluster terbagi dalam 2 cluster. Cluster 1 berjumlah 50 sampel dan cluster 2 terdapat 33 sampel. Pada cluster 1 terdiri dari kelompok divisi produksi, maintance, moldpross, dan extrude. Pada cluster 2 juga terdiri dari divisi produksi, maintance, moldpross, dan extrude. Pada cluster 1 divisi yang paling dominan adalah divisi produksi dengan jumlah 20 sampel dan pada cluster 2 divisi dominan adalah produksi dengan jumlah 15 sampel. Pada metode *complete linkage* di peroleh jumlah pengelompokan Cluster terbagi dalam 2 cluster. Cluster 1 berjumlah 49 sampel dan cluster 2 terdapat 34 sampel. Pada cluster 1 terdiri dari kelompok divisi produksi, maintance, moldpross, dan extrude. Pada cluster 2 juga terdiri dari divisi produksi, maintance, moldpross, dan extrude. Pada cluster 1 divisi yang paling dominan adalah divisi produksi dengan jumlah 20 sampel dan pada cluster 2 divisi dominan adalah produksi dengan jumlah 15 sampel.

ABSTRACT

Asdi Pramana Putra (1602025137)

IDENTIFIKASI KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUPER SINAR ABADI.

A Paper . The Study Programme of Management. Faculty of Economics and Business The University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.

Keywords: *Job Characteristics, Work Discipline and Performance*

This study aims to determine the identification of job characteristics and work discipline on the performance of employees of PT. Super Eternal Light. The population in this study were all employees of PT. Super Sinar Abadi as many as 83 employees, and the sample in this study amounted to 83 employees researching the production, maintance, moldpross, and extrude divisions with saturated sampling technique. Using the cluster analysis method with hierarchical clustering techniques include single linkage, average linkage, and complete linkage methods. In the single linkage method, the number of clusters is divided into 2 clusters. Cluster 1 amounted to 82 samples while in cluster 2 there was only 1 sample. In cluster 1, the most dominant division is the production division with a total of 34 samples and in cluster 2 there is only a production division. In the average linkege method, the number of clusters is divided into 2 clusters. Cluster 1 has 50 samples and cluster 2 has 33 samples. Cluster 1 consists of production, maintance, moldpross, and extrude divisions. Cluster 2 also consists of production, maintance, moldpross, and extrude divisions. In cluster 1, the most dominant division is the production division with a total of 20 samples and in cluster 2 the dominant division is the production division with a total of 15 samples. In the complete linkage method, the number of clusters is obtained. The clusters are divided into 2 clusters. Cluster 1 has 49 samples and cluster 2 has 34 samples. Cluster 1 consists of production, maintance, moldpross, and extrude divisions. Cluster 2 also consists of production, maintance, moldpross, and extrude divisions. In cluster 1 the most dominant division is the production division with a total of 20 samples and in cluster 2 the dominant division is the production division with a total of 15 samples.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai persyaratan perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA dengan judul **“Identifikasi Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Sinar Abadi”**. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan. Hal ini dikarenakan terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Namun demikian, dalam menyusun skripsi ini penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikannya dengan baik.

Di samping itu, banyak bantuan dari berbagai pihak sangat berperan dalam proses penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan rasa penuh hormat, tulus, dan ikhlas penulis haturkan terima kasih kepada :

1. Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*, karena atas segala rahmat dan izinnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum, selaku rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Sumardi, S.E., M. Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

5. M. Nurasyidin, S.E., M. Si. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Edi Setiawan, S.E., M.M Wakil Dekan III dan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
8. Nur Hadiyazid Rachman, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan membantu menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
9. Orang tua dan kakak saya yang selalu memberikan semangat untuk menyusun laporan ini.
10. Semua teman-teman Manajemen angkatan 2016 khususnya kelas E Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA, dan yang tak mungkin disebutkan satu persatu dari seluruh pihak yang membantu dalam pembuatan laporan ini.

Semoga jasa dan kebaikan Bapak/Ibu tercatat sebagai amal baik yang akan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Semoga skripsi ini memberi manfaat bagi penulis, pembaca, dan pengembangan ilmu.

Jakarta, 14 Juni 2021



Asdi Pramana Putra

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR GRAFIK	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan.....	1
<i>1.2.1 Identifikasi Masalah</i>	7
<i>1.2.2 Pembatasan Masalah</i>	8
<i>1.2.3 Perumusan Masalah</i>	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian..	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Telaah Pustaka	39
<i>2.2.1 Kinerja Karyawan</i>	39
<i>2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan</i>	39
<i>2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja</i>	42
<i>2.2.1.3 Evaluasi Kinerja Karyawan</i>	44
<i>2.2.1.4 Pendekatan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan</i>	44

2.2.1.5 Indikator-Indikator Kinerja.....	45
2.2.2 Karakteristik Pekerjaan.....	46
2.2.2.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan.....	46
2.2.2.2 Elemen-Elemen Karakteristik Pekerjaan.....	48
2.2.2.3 Indikator-Indikator Karakteristik Pekerjaan.....	54
2.2.3 Disiplin Kerja.....	55
2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	55
2.2.3.2 Bentuk Disiplin yang Baik.....	57
2.2.3.3 Tipe-Tipe Kegiatan Pendisiplinan.....	57
2.2.3.4 Pendekatan Disiplin Kerja.....	58
2.2.3.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	60
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	60
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian.....	62
3.2 Operasionalisasi Variabel.....	64
3.3 Populasi dan Sampel.....	67
3.3.1 Populasi.....	67
3.3.2 Sampel.....	68
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	68
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	68
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	69
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	70
3.5.1 Teknik Pengolahan Data.....	70
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	72
4.1.1 Sejarah PT Super Sinar Abadi.....	72
4.1.2 Visi dan Misi PT Super Sinar Abadi.....	72
4.1.3 Struktur Organisasi PT Super Sinar Abadi.....	73
4.1.4 Budaya Kerja Perusahaan.....	73
4.1.5 Gambaran Umum Karyawan PT Super Sinar Abadi.....	74
4.2 Analisis Deskriptif.....	75
4.2.1 Nilai Rata-Rata Item Pertanyaan Variabel Karakteristik Pekerjaan	

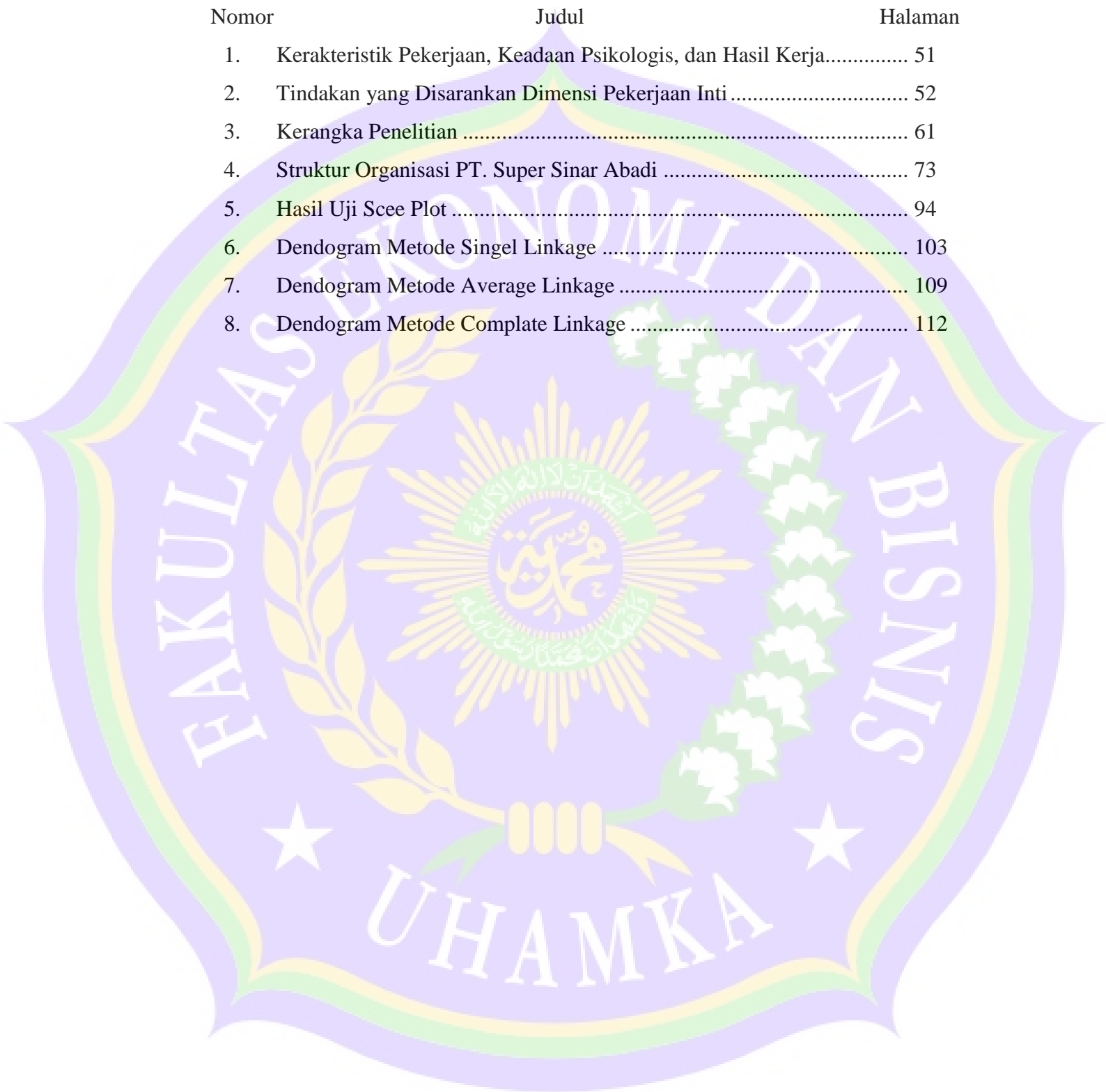
.....	76
4.2.2 Nilai Rata-Rata Item Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja.....	78
4.2.3 Nilai Rata-Rata Item Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan.....	79
4.3 Validitas dan Reabilitas Instrumen.....	80
4.3.1 Uji Validitas.....	80
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	81
4.4 Analisis Faktor.....	82
4.4.1 KMO and Bartlett's Test.....	85
4.4.2 Measure of Sampling Adequacy (MSA).....	86
4.4.3 Komunalitas.....	89
4.4.4 Total Variance Explained.....	92
4.4.5 Scree Plot.....	94
4.4.6 Componen Matrix.....	95
4.4.7 Rotated Componen Matrix.....	96
4.5 Analisis Kluster.....	99
4.5.1 Analisis Hierarchical Clustert.....	99
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	115
5.2 Saran.....	116
DAFTAR PUSTAKA	118
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Analisis Capaian Kinerja pada PT Super Sinar Abadi.....	5
2.	Penelitian Terdahulu	25
3.	Operasionalisasi Variabel Penelitian	65
4.	Sampel dari Penelitian Karyawan.....	68
5.	Bobot Nilai Penggunaan Skala Likert.....	70
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	74
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Bagian.....	75
9.	Tafsiran Nilai Rata-Rata	76
10.	Nilai Rata-Rata Item Pertanyaan Variabel Karakteristik Pekerjaan	77
11.	Nilai Rata-Rata Item Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja.....	78
12.	Nilai Rata-Rata Item Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan	79
13.	Hasil Uji Validitas.....	81
14.	Hasil Uji Reabilitas	82
15.	Hasil KMO.....	85
16.	Hasil Uji MSA	87
17.	Hasil Uji Komunalita	89
18.	Hasil Uji Total Variance Explained.....	93
19.	Hasil Uji Componen Matrix.....	95
20.	Hasil Uji Rotated Componen Matrix	96
21.	Hasil Uji Aggomeration Scedule Metode Single Linkage Agglomeration Schedul.....	100
22.	Cluster dan Divisi Metode Single Linkage.....	104
23.	Hasil Uji Aggomeration Scedule Metode Average Linkage Agglomeration Schedul	107
24.	Cluster dan Divisi Metode Average Linkage.....	110
25.	Cluster dan Divisi Metode Compleate Linkage.....	113

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Karakteristik Pekerjaan, Keadaan Psikologis, dan Hasil Kerja.....	51
2.	Tindakan yang Disarankan Dimensi Pekerjaan Inti.....	52
3.	Kerangka Penelitian	61
4.	Struktur Organisasi PT. Super Sinar Abadi	73
5.	Hasil Uji Scee Plot	94
6.	Dendogram Metode Singel Linkage	103
7.	Dendogram Metode Average Linkage	109
8.	Dendogram Metode Compleate Linkage	112



DAFTAR GRAFIK

Nomor	Judul	Halaman
1.	Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2016-2018 PT Super Sinar Abadi.....	6



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini pengembangan pengetahuan dan teknologi sangat pesat sehingga membawa perubahan besar dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan tersebut menuntut setiap organisasi atau perusahaan untuk mengoptimalkan fungsi manajemennya meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian agar mampu bertahan pada sektor usahanya. Dengan demikian sumber daya manusia yang memiliki potensi pengetahuan sangat dibutuhkan agar dapat mengikuti perubahan sistem kerja yang sesuai dengan perkembangan zaman.

Sumber daya manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan sebagai pemikir, perencana dan pelaksana seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu organisasi membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mampu mengelola seluruh sumber daya organisasi agar dapat berfungsi sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Pengembangan sumber daya manusia di lingkungan birokrasi ditujukan untuk mewujudkan manusia yang berbudi luhur, tangguh, terampil dan mandiri serta berorientasi masa depan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

Hal tersebut berkaitan dengan pengelolaan karyawan menjadi salah satu aspek yang paling mendasar. Dalam organisasi yang berkaitan dengan pengelolaan sikap kearah yang positif sehingga karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja dari para karyawan secara kolektif akan memberikan dampak positif bagi tercapainya tujuan perusahaan, hasil yang positif akan mengikuti dalam hal peningkatan kinerja karyawan tersebut. Menurut H.Jackson dalam Muhammad (2017:6) dalam jurnal Manajemen Tools 138 Vol. 11 No. 2 Desember 2019 ISSN : 2088-3145 merekomendasikan 4 pengukuran yaitu: (1) ragam keahlian; (2) identitas tugas; (3) signifikan tugas; dan (4) derajat otonomi. Dalam konteks pengukuran dimensi karakteristik pekerjaan.

Beberapa temuan kajian empiris Menurut J.R. Hackman dalam Muhammad (2017:8), hasil akhir dari proses penerapan dimensi pada karakteristik pekerjaan berdampak pada kualitas kinerja yang tinggi (*High Quality Work Performance*). Berdasarkan pendapat tersebut, karakteristik pekerjaan dapat terlihat bahwa karyawan yang menghargai dan tanggung jawab serta mengetahui hasil bagi pengayaan kerja (*job enrichment*) untuk menyediakan *core job characteristics* akan memberikan hasil kinerja yang positif. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja berpengaruh signifikan, sehingga penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperluas penelitian yang dilakukan yakni dengan menambah variabel disiplin kerja. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2017:17) menjelaskan disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan kegiatan

manajemen untuk menguatkan pedoman-pedoman organisasi. Dengan demikian, bila peraturan pada perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai kinerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan patuh pada peraturan perusahaan maka menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

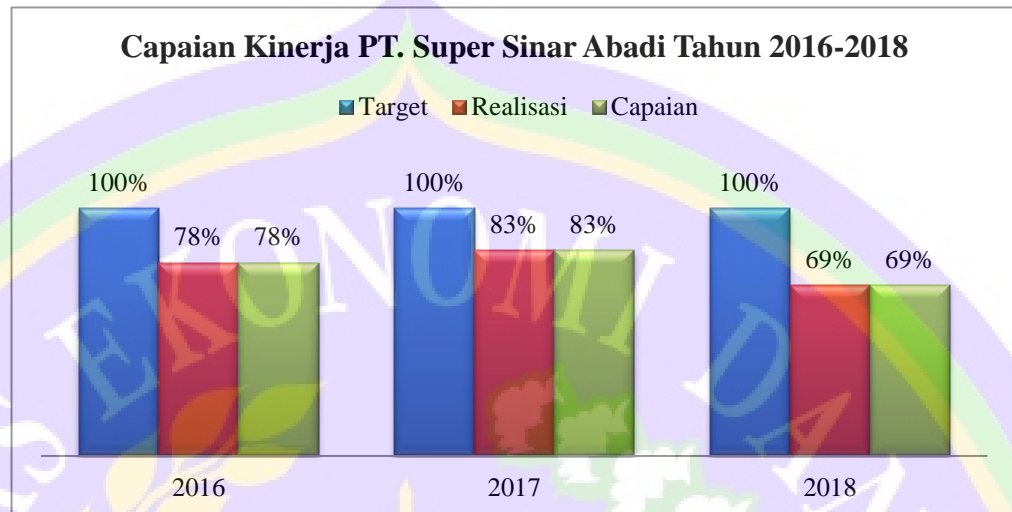
Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Zunaidi (2010) dan Destia Aktarina (2015) yang menghasilkan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan sampel yang digunakan oleh Zunaidah diperoleh dari data perusahaan swasta yang beroperasi di kota Palembang. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Sapta Heriyawan (2014) yang menghasilkan karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sampel perusahaan yang digunakan oleh Mohammad Sapta Heriyawan dilakukan di Instansi pemerintah yaitu Politeknik Ilmu Pelayaran Kota Semarang.

Adapun untuk memperkuat penelitian ini, penulis merujuk pada penelitian terdahulu. Hal tersebut dijelaskan dari penelitian yang dilakukan oleh Yoga Arsyenda, dan Abidin Lating (2013) dan Hendri Azwar, Ira Meirina Chair dan Youmil Abrian (2015) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Yoga Arsyenda dan Abidin menggunakan sampel dan Instansi Pemerintah yaitu BAPEDA Malang. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho

Ariato (2013) dan Utari (2015) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dengan menggunakan sampel dari Tenaga Pengajar.

Dalam PT. Super Sinar Abadi memiliki masalah pada menurunnya kualitas kinerja yang dapat dilihat dari penilaian kinerja para pegawai yang dilakukan PT. Super Sinar Abadi, Oleh karena itu para pegawai harus meningkatkan kembali kualitas dari kinerjanya. Kualitas sumber daya manusia adalah salah satu faktor untuk meningkatkan produktifitas kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu diperlukan penerapan karakteristik pekerjaan serta disiplin kerja oleh perusahaan yang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. PT. Super Sinar Abadi melakukan penilaian kinerja selama 6 bulan sekali bertujuan untuk melakukan peningkatan kinerja pegawai. Penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala ini dapat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan atau pegawai yang ada di perusahaan. Beberapa bagan penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Super Abadi sebagai berikut:

Tabel 1.1
Analisis Capaian Kinerja PT. Super Sinar Abadi Tahun 2016-2018



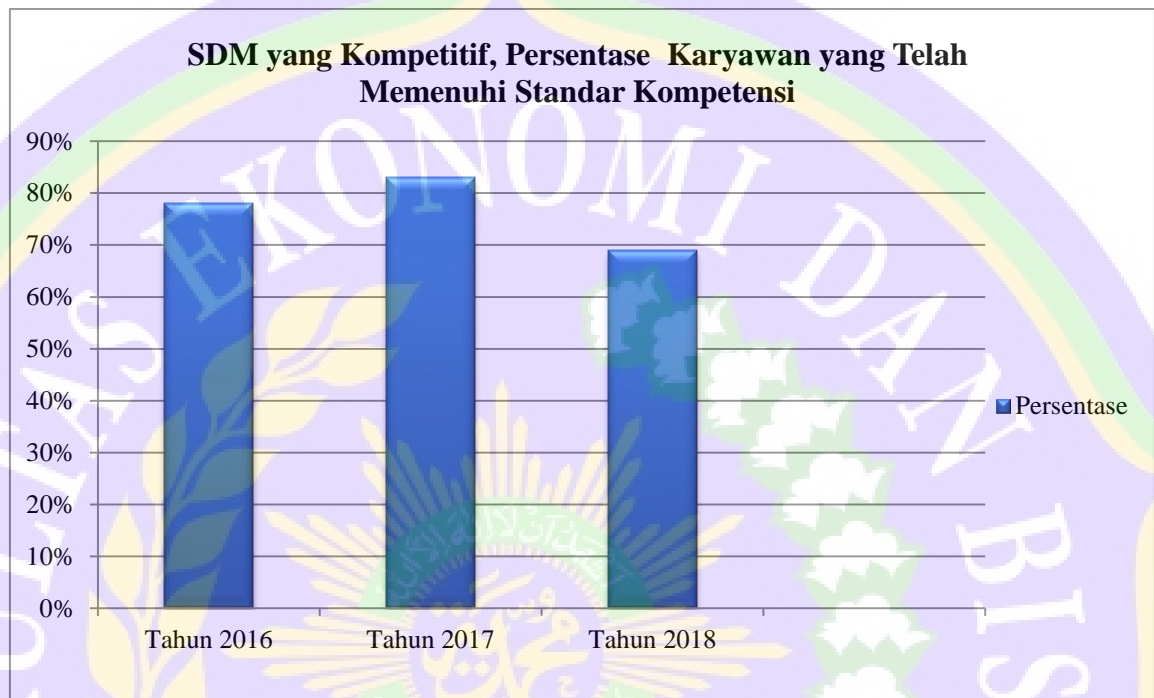
Sumber: PT. Super Sinar Abadi

Dari data analisis capaian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa pencapaian dari target kinerja mulai dari tahun 2016-2018 mengalami pasang surut dalam kinerja karyawan pada PT. Super Sinar Abadi. Misalkan pada tahun 2015 capaian kinerja mencapai 78% sedangkan pada tahun 2016 meningkat 83% dan mengalami penurunan pada tahun 2017 sebesar 69% dari hal ini lah terjadinya capaian kinerja yang fluktuatif pada PT. Super Sinar Abadi.

Grafik 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan Periode Tahun 2016-2018

PT. Super Sinar Abadi



Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa telah terjadi penurunan kinerja karyawan PT. Super Sinar Abadi, dinamika penilaian kinerja pada perusahaan ini mengalami penurunan pada tahun 2018 yaitu 69% yang sebelumnya pada tahun 2017 adalah 83%.

PT. Super Sinar Abadi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan karet mentah. Dalam menjalankan usahanya perusahaan harus didukung oleh sumber daya yang mumpuni agar visi, misi, dan tujuan perusahaan dapat tercapai maka kinerja karyawan harus baik. Kinerja karyawan akan baik apabila setiap karyawan melakukan pekerjaan secara optimal. Berdasarkan informasi para penelitian terhadap

PT. Super Sinar Abadi, fenomena yang terjadi saat ini yang menjadi dasar bahwa karakteristik pekerjaan pada karyawan PT. Super Sinar Abadi memengaruhi kinerja mereka adalah karyawan tidak memiliki keahlian dan keterampilan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya, sehingga mereka kesulitan dalam mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan. Karyawan memiliki hubungan kurang harmonis dengan sesama karyawan yang lain yang berakibat pada ketidaknyamanan dalam bekerja. Selain itu, terkait dengan kinerja karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan menjadi penyebabnya. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang menyajikan berupa skripsi dengan judul **“IDENTIFIKASI KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KARYAWAN PADA PT. SUPER SINAR ABADI”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Rendahnya kinerja karyawan PT. Super Sinar Abadi.
2. Kurangnya kemampuan yang dimiliki karyawan dalam memahami Karakteristik Pekerjaan di PT. Super Sinar Abadi.
3. Kurangnya kemampuan yang dimiliki karyawan dalam memahami Disiplin Kerja di PT. Super Sinar Abadi.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Beberapa peneliti mengkaitkan pengaruh karakteristik pekerjaan dengan kinerja karyawan, Munandar (2011:359) teori karakteristik pekerjaan ini, sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja (kinerja), dan pengetahuan akan hasil kerja. Menurut Wilian Stren (dalam Yahya, 2009:2) kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individu dan faktor sistem, faktor individu meliputi kemampuan dan kepribadian karyawan dan faktor sistem meliputi lingkungan kerja, budaya organisasi, karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, kepemimpinan dan desain pekerjaan.

Menurut Rivai (2009:824) Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui disiplin diri, karena disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun menurut Kasmir (2016) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut: 1. Kemampuan dan keahlian; 2. Pengetahuan tentang pekerjaan; 3. Rancangan kerja; 4. Kepribadian; 5. Motivasi kerja; 6. Kepemimpinan; 7. Gaya kepemimpinan; 8. Budaya organisasi; 9. Kepuasan Kerja; 10. Lingkungan kerja; 11. Loyalitas; 12. Komitmen; dan 13. Disiplin kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti perlu membatasi masalah, dalam penelitian ini hanya membahas pada 2 variabel bebas dan variabel terikat agar fokus pada permasalahan penelitian yaitu: Pengaruh

Karakteristik Pekerjaan (X1) dan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas (X2) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y).

1.2.3 Rumusan masalah

1. Bagaimanakah pengelompokan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Sinar Abadi?
2. Bagaimanakah pengelompokan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Sinar Abadi?
3. Apakah variabel yang dominan yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Super Sinar Abadi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi kelompok-kelompok yang terbentuk dalam Karakteristik Pekerjaan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Super Sinar Abadi.
2. Untuk mengidentifikasi kelompok-kelompok yang terbentuk dalam Disiplin Kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Super Sinar Abadi.
3. Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh berdasarkan kelompok Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Sinar Abadi.

1.4 Manfaat Peneliti

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi ilmiah pada perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pengelolaan SDM, terutama dari sisi disiplin kerja dan motivasi kinerja karyawan.

2. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini dapat menambah informasi dan referensi sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Sinar Abadi.

3. Bagi Penelitian

Memahami aplikasi dari sumber daya manusia terutama permasalahan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afan, Yaumil. (2014). *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Karakteristik Pekerjaan Terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Chevron Pacific Indonesia Departemen PG & T Minas)*.
- Nur Rofi, Ahmad. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang*.
- Djastuti, Indi. (2011). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi Di Jawa Tengah*.
- Dharma. (2009). *Pekerjaan Sebagai Variabel Moderasi Pada Akademi*.
- Iktiagung dan Pratiwi. (2016) *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Modal Psikologi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora*.
- Kadir, Abdul Sjahrudin, Herman Purnomo, Suseno H. (2017). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja*.
- Sugiyono. 2016. *Metode kualitatif dan kuantitatif*. Cetakan ke-2 Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kamela, Ice (2016). *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*.
- Sihombing. (2018). *Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan*.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Purnomo, R. aldi. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Wade Group.

