

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRATAMAEKA BIGCO
INDONESIA**

***INFLUENCE OF JOB CHARACTERISTICS AND WORK DISCIPLINE
ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. PRATAMAEKA BIGCO
INDONESIA***

Disusun Oleh :

Gilang Lesmana

20416261201435

NON SKRIPSI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUANA PERJUANGAN KARAWANG
KARAWANG
TAHUN 2024**

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRATAMAEKA BIGCO
INDONESIA**

***INFLUENCE OF JOB CHARACTERISTICS AND WORK DISCIPLINE
ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. PRATAMAEKA BIGCO
INDONESIA***

**Disusun Oleh :
Gilang Lesmana
20416261201435**

NON SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUANA PERJUANGAN KARAWANG
KARAWANG
TAHUN 2024**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tugas Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Gilang Lesmana

NIM 20416261201425

Tanda Tangan : 

Tanggal : 17 Mei 2024

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Disusun oleh:

Nama : Gilang Lesmana

NIM : 20416261201425

Judul Non Skripsi : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratamaeka Bigco Indonesia

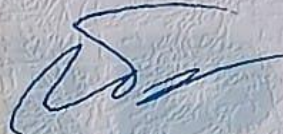
Menyetujui,

Pembimbing Utama,



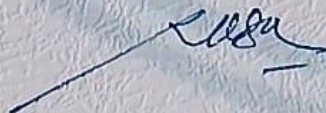
H. Asep Jamaludin, S.E., M.M.
NIDN. 0422036902

Pembimbing Pendamping,



Nandang, S.E., M.M.
NIDN. 2115067401

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Buana Perjuangan Karawang
Koordinator Program Studi



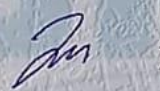
H. Suroso, S.E., M.M.
NIDN. 0402107707

HALAMAN PENGESAHAN

Non Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Gilang Lesmana
NIM : 20416261201425
Program Studi : Manajemen
Judul Non Skripsi : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratamaeka Bigco Indonesia

DEWAN PENGUJI NON SKRIPSI

	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Penguji 1 :	H. Asep Jamaludin S.E., S.M	()	19 - Mei - 2024
Penguji 2 :	Zenita Apriani S.E., M.S.M	()	19 - Mei - 2024.

Karawang, 13 Mei 2024

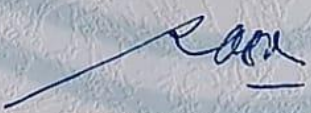
Menyetujui,

Dekan,

Koordinator Program Studi,


Dr. Citra Savitri, S.E., M.M

NIDN. 0214088301


H. Suroso, SE., M.M

NIDN. 0402107707

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Gilang Lesmana

NIM : 20416261201425

Program Studi : Manajemen

Tahun Akademik : 2024

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan Non Skripsi saya yang berjudul :

**“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Pratamaeka Bigco Indonesia”**

Apabila suatu saat terbukti saya melakukan plagiat, maka saya akan menerima sanksi yang telah ditetapkan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Karawang.24 Mei 2024



(Gilang Lesmana)

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Buana Perjuangan Karawang, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Gilang Lesmana
NIM : 20416261201425
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Non Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Buana Perjuangan Karawang **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

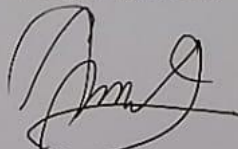
**“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Pratamaeka Bigeo Indonesia”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Buana Perjuangan Karawang berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Karawang

Pada tanggal : 24 Mei 2024

Yang menyatakan,


(Gilang Lesmana)

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT beserta junjungan-Nya Nabi Muhammad SAW, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan Non Skripsi ini. Penelitian ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang.

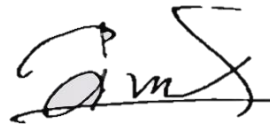
Pada kesempatan ini, peneliti memberikan penghargaan setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada H. Asep Jamaludin, SE., M.M, selaku pembimbing utama dan Nandang, S.E.,M.M, selaku pembimbing pendamping yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan selama ini serta motivasi kepada peneliti yang kemudian membuka cakrawala berpikir peneliti.

Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan Non Skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ir. H. Iman Sumantri selaku Ketua Yayasan Buana Pangkal Perjuangan Karawang.
2. Prof. Dr. H. Dedi Mulyadi, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Buana Perjuangan Karawang.
3. Dr. Citra Savitri, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang.
4. H. Suroso, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi Manajemen Universitas Buana Perjuangan Karawang.
5. Pihak PT. Pratamaeka Bigco Indonesia yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan.
6. Kepada seluruh Dosen dan Staf serta pihak-pihak lainnya yang membantu penulisan Non Skripsi, peneliti ucapkan banyak terima kasih.
7. Kepada para teman dan sahabat mahasiswa yang telah memberikan motivasi dan kerjasama yang baik sehingga penelitian Non Skripsi ini dapat berjalan dengan lancar dan sesuai yang diharapkan.
8. Terakhir kepada orang tua tercinta, saudara saudara tercinta, merupakan bagian kebahagiaan tersendiri yang telah banyak mendorong semangat dan motivasi kepada penulis sehingga Non Skripsi ini dapat diselesaikan pada waktunya.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga Non Skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Karawang, 15 Maret 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Gilang Lesmana', written over a horizontal line.

Gilang Lesmana

DAFTAR ISI

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRATAMAEKA BIGCO INDONESIA	i
<i>INFLUENCE OF JOB CHARACTERISTICS AND WORK DISCIPLINE</i>	i
<i>ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. PRATAMAEKA BIGCO INDONESIA.....</i>	i
Disusun Oleh	i
Gilang Lesmana	i
20416261201435	i
PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRATAMAEKA BIGCO INDONESIA	ii
<i>INFLUENCE OF JOB CHARACTERISTICS AND WORK DISCIPLINE</i>	ii
<i>ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. PRATAMAEKA BIGCO INDONESIA.....</i>	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
Tugas Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	Error! Bookmark not defined.
Sebagai civitas akademik Universitas Buana Perjuangan Karawang, saya yang bertanda tangan dibawah ini:	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRACT.....	1
PENDAHULUAN	2
TINJAUAN PUSTAKA.....	7
KERANGKA BERPIKIR	9
Hipotesis	10
METODE PENELITIAN.....	11
HASIL DAN PEMBAHASAN	11
Uji Validitas dan Reliabilitas.....	11
Uji Normalitas	12
Hasil Uji t.....	12
Hasil Uji F	14
Hasil Uji Determinan (R²).....	14
KESIMPULAN	16
IMPLIKASI	17

DAFTAR PUSTAKA.....17

DAFTAR TABEL

Tabel 1.....	4
Tabel 2.....	4
Tabel 3.....	6
Tabel 4.....	11
Tabel 5.....	12
Tabel 6.....	13
Tabel 7.....	14
Tabel 8.....	14

DAFTAR LAMPIRAN

Figure 1 kuesioner	19
Figure 2 Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1).....	22
Figure 3 Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Disiplin Kerja (X_2)	23
Figure 4 Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Kinerja Karyawan(Y).....	23
Figure 5 Uji Validitas Karakteristik Pekerjaan.....	24
Figure 6 Uji Validitas Disiplin Kerja	25
Figure 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Pekerjaan.....	26
Figure 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja	27
Figure 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	28
Figure 10 Hasil Pengujian Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	28
Figure 11 Hasil Analisis Uji t Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja	29
Figure 12 Hasil Analisis Pengaruh Simultan.....	29
Figure 13 Hasil Uji F	30
Figure 14 LoA	31
Figure 15 Sertifikat LoA.....	32
Figure 16 Kartu Bimbingan	33
Figure 17 Kartu Bimbingan	34
Figure 18 Turnitin.....	35
Figure 19 Riwayat Hidup.....	36

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRATAMA EKA BIGCO INDONESIA

Gilang Lesmana¹, Asep Jamaludin², Nandang³

Program Studi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

*Email: mn20.gilanglesmana@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id²,
nandang@ubpkarawang.ac.id³*

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of job characteristics and work discipline on employee performance at PT Pratama Eka Bigco Indonesia. The population of this study was 210, while the sample size, obtained using the Slovin formula, was 138 respondents. Data were collected by distributing questionnaires to selected respondents. This study used a quantitative approach, verified by multiple regression analysis. The results show that there is a significant influence, both partially and simultaneously, of job characteristics and work discipline on employee performance. Company management needs to consider job design that accommodates task diversity, provides clear task identity, emphasizes task significance, provides autonomy, and provides feedback to employees. Additionally, the company also needs to promote a work culture that emphasizes compliance with applicable rules and norms and provides adequate supervision of rule implementation.

Keywords: *Job Characteristics, Work Discipline, and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pratama Eka Bigco Indonesia. Populasi penelitian ini berjumlah 210 sedangkan jumlah sampelnya dengan rumus slovin diperoleh 138 responden. Data diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada responden terpilih. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan diverifikasi oleh analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun secara simultan karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan perlu mempertimbangkan desain pekerjaan yang mengakomodasi keberagaman tugas, memberikan identitas tugas yang jelas, menekankan signifikansi tugas, memberikan otonomi dan menyediakan umpan balik kepada karyawan. Selain itu perusahaan juga perlu mendorong budaya kerja yang menekankan ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku serta memberikan pengawasan yang memadai terhadap pelaksanaan aturan tersebut.

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

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu sistem yang terbuka, artinya perusahaan tidak lepas dari lingkungannya, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Manusia sebagai salah satu aspek utama yang ada di dalamnya tentu saja dituntut untuk berkembang dan berubah. Agar dapat mengikuti perubahan dan perkembangan tersebut manusia diharuskan meningkatkan kualitas dan kemampuannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perubahan dan perkembangan dewasa ini menuntut sumber daya organisasi atau perusahaan yang berkualitas dari hari ke hari. Karena hanya dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang memadai, perusahaan atau organisasi dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang sedang terjadi. Tujuan ataupun target capaian perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya, Hasibuan (2016). Kualitas karyawan sebagai SDM akan sangat menentukan kualitas perusahaan tersebut. Sesuai dengan pernyataan Sedarmayanti (2017) bahwa Sumber Daya Manusia mendapatkan peran penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung.

Kinerja karyawan diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Sebab kinerja memainkan peranan penting bagaimana perusahaan mencapai tujuannya, hal tersebut akan berpengaruh karena berhubungan dengan *output* barang-barang yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut (Mathis & Jackson dalam Prastayani & Muslimah, 2021). Untuk mencapai kinerja perusahaan yang baik, perkembangan perusahaan dan perkembangan SDM harus berkembang bersama-sama secara seimbang. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab. Kinerja mengacu pada tingkat pencapaian tugas yang membuat pekerjaan karyawan.

Kinerja digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya (Priatna, 2016). Artinya bahwa kinerja perlu pengelolaan yang baik agar apa yang diharapkan oleh perusahaan bisa tercapai. Pengelolaan kinerja merupakan suatu proses yang dapat mendorong pada pengembangan dan peningkatan kinerja ke arah yang lebih baik dan berkualitas, melalui komunikasi yang berkesinambungan antara pimpinan dengan karyawan sejalan dengan apa yang diharapkan oleh organisasi (Jalaludin, 2021). Menurut Dhermawan bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi pada periode tertentu (Rahmanto et al., 2021). Menurut Kasmir (2016) bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja diantaranya kemampuan kerja, pengetahuan, kepemimpinan, motivasi, karakteristik pekerjaan, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Setiap karyawan harus paham terlebih dulu dengan apa yang menjadi tugas mereka, dalam hal ini adalah para karyawan harus terbiasa dengan pekerjaan mereka, karena setiap jenis pekerjaan memiliki karakter dan tingkat kesulitan yang bervariasi, tentunya memahami pekerjaan akan lebih mudah apabila karyawan tersebut sudah memiliki banyak pengalaman sebelumnya. Menurut Elbadiansyah (2019:41) karakteristik pekerjaan adalah suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan sebuah pekerjaan yang dibebankan karyawan. Karakteristik pekerjaan menurut Robbins (2009:268) menyatakan bahwa suatu rincian didalam pekerjaan yang mana dideskripsikan dalam dimensi keanekaragaman keterampilan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Karakteristik pekerjaan antara pegawai mempunyai karakteristik yang berbeda dalam menilai pekerjaan serta bagaimana menyelesaikan keberagaman tugas yang telah dibebankan. Jika karyawan sudah paham dengan tugas masing – Masing maka kinerjanya pun akan meningkat karena karyawan sudah tahu apa yang harus dilakukan.

Fenomena karakteristik pekerjaan mengacu pada atribut-atribut yang membedakan satu tugas dari yang lainnya termasuk beragamnya tingkat keterampilan yang diperlukan, tingkat tanggung jawab yang diemban dan sifat pekerjaan itu sendiri. Fenomena ini menjadi krusial dalam manajemen sumber daya manusia karena memengaruhi bagaimana tugas-tugas didistribusikan di dalam organisasi serta bagaimana karyawan menanggapi. Namun permasalahan muncul ketika karakteristik pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian atau minat karyawan. Ini dapat mengakibatkan kurangnya motivasi, kebingungan atau bahkan penurunan kinerja. Oleh karena itu manajer harus memahami karakteristik pekerjaan dan memastikan bahwa distribusi tugas sesuai dengan keahlian, minat dan tingkat motivasi karyawan untuk memastikan kinerja optimal.

Dalam suatu perusahaan disiplin kerja sangat diperlukan karena dengan disiplin kerja karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Peranan disiplin kerja ini sangat berpengaruh terhadap maju mundurnya suatu perusahaan. Disiplin adalah suatu aktivitas manajemen yang sangat penting karena adanya disiplin kerja yang dilakukan secara baik maka akan menghasilkan karyawan yang patuh, bertanggung jawab, menghargai waktu, efektif dan efisien. Disiplin juga akan memberikan dampak yang sangat baik bagi pembentukan moral karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebab mereka akan di didik watak dan moral kerjanya untuk selalu ada dalam standar kerja yang telah menjadi ketentuan perusahaan (Rosyadah, 2022). Menurut I.S. Levine bahwa seorang karyawan yang berdisiplin adalah apabila karyawan tersebut datang dengan teratur dan tepat waktu, apabila berpakaian maka mereka berpakaian secara baik dan sesuai dengan pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan, maka menggunakannya dengan hati-hati, dan apabila menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, maka mereka dapat melakukan dan menyelesaikannya tepat waktu (Fitriano, 2017).

PT. Pratamaeka Bigco Indonesia adalah perusahaan yang sudah beroperasi di Indonesia sejak tahun 2013 berlokasi di Cikarang-Bekasi. Perusahaan ini memproduksi *pipe & joint system* (rack sistem knock down) serta komponennya. Perusahaan ini terus berusaha menjadi perusahaan profesional untuk memenuhi kebutuhan industri manufaktur di Indonesia. Sebagai perusahaan yang masih terus berkembang tentu masih banyak permasalahan yang harus dihadapi seperti dari belum optimalnya kinerja karyawan baik dari sisi produktivitas maupun complain dari customer. Berikut merupakan produk yang ditolak konsumen karena kualitasnya tidak sesuai standar.

Tabel 1

Produk Cacat Yang Ditolak Konsumen

Nama Produk	Produk Rijek		
	2020	2021	2022
Rak dapur	12	20	21
Lori dorong	8	15	16
Rak untuk manufaktur	10	17	17
Tempat duduk	13	19	20
Lori untuk manufaktur	9	10	13
Metal Join HJ-4	19	25	25
Total	71	106	112

Sumber: Adm PT. Pratamaeka Bigco Indonesia, 2024

Berdasarkan informasi dari tabel 1 bahwa setiap tahun produk yang ditolak konsumen karena kualitasnya dibawah standar yang telah ditentukan semakin bertambah. Lonjakan jumlah produk cacat pada tahun 2021 mencapai 33% serta pada tahun berikutnya yaitu tahun 2022 juga mengalami kenaikan sebesar 5,3%. Permasalahan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Kondisi ini sangat mengkhawatirkan karena akan mengurangi kepercayaan konsumen yang pada akhirnya bisa berpindah ke produk lain.

Pra penelitian juga dilakukan pada 30 karyawan untuk mengetahui kondisi empiris bagaimana kinerja karyawan PT Pratamaeka Bigco Indonesia dengan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2

Hasil Pra Penelitian Kinerja Karyawan PT Pratamaeka Bigco Indonesia

No	Faktor	Jumlah	Persentase
1	Keterampilan	5	17%
2	Semangat Kerja	9	30%
3	Disiplin Kerja	4	10%
4	Kemampuan	5	17%
5	Karakteristik Pekerjaan	3	10%
6	Perilaku	4	13%
Jumlah		30	100%

Sumber : Hasil Olah data Pra Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel di atas, rendahnya kinerja karyawan di PT Pratamaeka Bigco Indonesia disebabkan oleh beberapa faktor, hanya faktor semangat kerja yang memiliki jawaban dengan jumlah tertinggi yaitu 9 orang atau 30%. Keterampilan karyawan responden menjawab dengan jumlah 5 orang atau 17%, responden yang menjawab disiplin kerja berjumlah 4 orang atau 10%, responden yang menjawab tentang kemampuan karyawan berjumlah 5 orang atau 17%, responden yang menjawab tentang karakteristik berjumlah 3 orang atau sebesar 10% dan responden yang menjawab tentang perilaku karyawan berjumlah 4 orang atau 13%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa rendahnya kinerja karyawan disebabkan karena karakteristik pekerjaan, tingkat disiplin kerja karyawan dan perilaku karyawan. Dalam penelitian ini dengan menggunakan variabel disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan masuk dalam faktor penyebab rendahnya.

Fenomena yang terafiliasi dengan variabel karakteristik pekerjaan di PT Pratamaeka Bigco Indonesia mencakup beragam aspek yang mempengaruhi pengalaman dan hasil kerja karyawan. Berikut merupakan hasil kuesioner prapenelitian yang ditanyakan kepada 30 orang karyawan:

Tabel 3
Hasil Pra Penelitian Karakteristik Pekerjaan PT Pratamaeka Bigco Indonesia

No	Faktor	Jumlah	Persentase
1	Variabel tugas	11	37%
2	Tingkat otonomi	4	13%
3	Umpan balik	10	33%
4	Hubungan antar orang	5	17%
Jumlah		30	100%

Sumber : Hasil Olah data Pra Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 3 bahwa variabel tugas menjadi faktor terbesar bagi karyawan ketika menjalankan pekerjaannya sebesar 37% yang mana variabilitas tugas mengacu pada seberapa banyak variasi tugas yang ada dalam pekerjaan, sementara tingkat otonomi dengan 13% mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki kontrol atas pekerjaan mereka. Umpan balik dipilih oleh 10% karyawan yang merupakan kemampuan karyawan untuk menerima informasi tentang kinerja mereka sedangkan sisanya yaitu sebesar 17% hubungan antar orang menggambarkan interaksi sosial di tempat kerja. Namun permasalahan yang terkait dengan karakteristik pekerjaan juga muncul termasuk ketidaksesuaian antara keterampilan karyawan dan tugas yang diberikan, kurangnya umpan balik yang jelas dan kurangnya dukungan sosial di lingkungan kerja. Permasalahan ini dapat mengakibatkan penurunan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, serta peningkatan tingkat stres dan turnover di tempat kerja. Menurut penelitian Daniel Napitupulu (2019) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa karakteristik pekerjaan dapat memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan. Menurut Prisky Amalia Merike, Cendera Kasih Bambang

dan Swasto Sunuharyo Kusdi Rahardjo (2019) menyatakan Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terbukti bahwa variabel karakteristik pekerjaan pegawai (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan secara simultan karakteristik biografis pegawai (X1) dan 59 karakteristik pekerjaan pegawai (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berikut merupakan data empiris tentang kehadiran karyawan ditempat kerja yang berjumlah 50 orang merujuk pada nilai-nilai disiplin.

Tabel 3

Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Tahun 2023

No.	Keterangan	Jumlah (kali)	Keterangan
1.	Mangkir	36	-
2.	Terlambat	157	Kesiangan, Terjebak macet dan mengantar Anak Sekolah
3.	Meninggalkan tugas	60	Urusan keluarga, Pulang Cepat
4.	Ijin	125	Keperluan Keluarga, Sakit
5.	Sakit	106	-

Sumber : HRD PT Pratamaeka Bigco Indonesia, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan masih ada diantara karyawan yang belum menunjukkan kesadaran akan disiplin kerja, hal ini menunjukkan salah satu rendahnya kinerja karyawan yang bersangkutan dapat pula dikaitkan dengan salah satu bentuk ketidakpuasan kerja karyawan itu sendiri.

Dorongan dari perusahaan yang setiap harinya diberlakukan sikap disiplin bagi karyawan memicu untuk lebih giat dan semangat serta menjadi pengaruh besar terhadap kinerjanya. Disiplin kerja berawal dari diri kita sendiri yang secara naluri muncul ketika melakukan hal berkaitan dengan sikap siap dan mampu meminimalisir suatu masalah (Putra, 2018). Hilangnya sikap disiplin akan menurunkan efisiensi dan efektivitas tugas-tugas di perusahaan. Disiplin kerja sangatlah diperlukan agar karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Bagi perusahaan dengan disiplin kerja maka akan menjamin kelancaran dalam melaksanakan tugas sehingga memperoleh hasil kerja yang baik sedangkan bagi karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi maka karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan, tepat waktu sesuai dengan rencana sehingga dapat mencegah adanya pemborosan waktu yang digunakan bukan semestinya yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Ini di perkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fiernaningsih & Herijanto, 2019; Indahsari & Damayanti, 2020; Osman, 2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratamaeka Bigco Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Karakteristik Pekerjaan

klaim Astutik et al. (2020). mengatakan bahwa keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan sangat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan. Dalam lingkungan di mana persaingan semakin ketat, dorongan pekerjaan yang dirancang dengan baik dapat mempertahankan dan menumbuhkan staf serta menginspirasi produksi dan peningkatan kualitas barang dan jasa. Jadi, untuk mencapai keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan, karakteristik pekerjaan memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam memberikan hasil kerja yang konsisten dengan individu pekerja itu sendiri. Karyawan menyadari bahwa pekerjaan mereka membutuhkan berbagai kegiatan, memungkinkan mereka untuk menerapkan berbagai keterampilan dan bakat. Mereka juga mengetahui prosedur kerja dan tanggung jawab mereka sesuai dengan kebijakan perusahaan; Dan mereka percaya bahwa pekerjaan mereka memiliki dampak signifikan pada kehidupan mereka.

Warapsari (2019) menguraikan beberapa indikator karakteristik pekerjaan yaitu :

- 1) Keanekaragaman keterampilan (*Skill Variety*), lamanya tugas sebuah karya membutuhkan berbagai tugas yang berbeda untuk memanfaatkan berbagai kemampuan dan bakat.
- 2) Identitas Tugas (*Task Identity*), lamanya tugas pekerjaan mengharuskan setiap tugas diselesaikan secara terkendali dan komprehensif.
- 3) Arti Tugas (*Task Significance*), lamanya tugas pekerjaan secara signifikan mempengaruhi kehidupan atau karier orang lain.
- 4) Otonomi (*Autonomy*), Lamanya tugas memberi orang banyak keleluasaan, otonomi, dan kebijaksanaan dalam melakukan pekerjaan dan memilih metode penyelesaiannya.
- 5) Umpan balik dari pekerjaan (*Feedback from Job*), lamanya tugas seorang karyawan dapat memperoleh informasi yang jelas dan ringkas tentang seberapa baik dia melakukan tugas terkait pekerjaan mereka dengan melaksanakannya.

2. Disiplin Kerja

Menurut Saripuddin (2021) disiplin kerja adalah standar yang dijunjung tinggi oleh sumber daya manusia yang berusaha untuk memengaruhi pekerjaan mereka sendiri dan tim lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan di dalam perusahaan. Menurut Jufrizen (2018), disiplin kerja adalah keadaan di mana seorang individu menyadari dan siap untuk mematuhi semua standar organisasi atau perusahaan serta norma-norma sosial yang relevan.

Dari definisi yang dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mengacu pada kebijakan dan prosedur yang digunakan bisnis, organisasi, atau perusahaan lain untuk mengendalikan dan meningkatkan kesadaran tentang bagaimana melakukan suatu kegiatan dengan cara yang sesuai dengan harapan dan tujuan bisnis. Kinerja karyawan akan meningkat jika pekerja atau karyawan mengikuti pedoman lebih dekat.

Menurut Agustini (2020) ada beberapa indikator karakteristik pekerjaan yaitu :

- 1) Tingkat kehadiran, Ini adalah jumlah karyawan yang muncul untuk bekerja setiap hari, menunjukkan bahwa perusahaan memiliki tingkat ketidakhadiran yang rendah.
 - 2) Tata cara kerja, yang merupakan aturan atau regulasi yang harus diikuti oleh setiap anggota organisasi atau bisnis.
 - 3) Ketaatan pada atasan, Artinya, melakukan seperti yang diperintahkan oleh manajer untuk mendapatkan hasil yang berkualitas.
 - 4) Kesadaran bekerja, Itulah pola pikir seseorang yang rela melakukan tugas pekerjaannya secara efektif.
3. Kinerja Karyawan

Menurut Jufrizen (2016), sebuah organisasi menentukan keberhasilan atau kegagalan individu atau kelompok dalam melaksanakan pekerjaan secara nyata. Kinerja bukanlah faktor independen dalam fungsinya. Sebaliknya dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk faktor individu, organisasi dan eksternal. Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Hakim dan Khair (2020:109) ialah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu. Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika. Menurut Arianty (2016) kinerja memiliki arti yang signifikan bagi karyawan. Adanya riset kinerja berarti karyawan atau pegawai mendapat perhatian dari atasan. Selain itu, akan meningkatkan semangat karyawan karena karyawan yang merayakan prestasinya dapat dipromosikan, dikembangkan, dan dihargai, sedangkan karyawan yang tidak berprestasi dapat dapat bermutasi atau bahkan dipecat.

Menurut Aljabar, (2019) indikator kinerja karyawan meliputi :

1. Kualitas kerja : . Kualitas kerja diperkirakan oleh pandangan perwakilan tentang sifat pekerjaan yang diciptakan dan ketidaksempurnaan tugas pada kemampuan dan kapasitas pekerja.
2. Kuantitas Kerja : Membahas jumlah yang dibuat, dikomunikasikan dalam kata-kata, misalnya, jumlah unit, jumlah siklus tindakan yang diselesaikan oleh representatif, dan jumlah latihan yang disampaikan.
3. Tangung Jawab : Sikap terhadap perilaku untuk melakukan sesuatu dengan tulus dan mentalitas untuk menanggung semua bahaya dan kegiatan.
4. Kerja Sama : Pola pikir yang menekankan kerja tim atas pemeriksaan latar belakang individu untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang diinginkan.
5. Insentif : Karyawan menerima insentif atau layanan tambahan dalam bentuk uang tunai, barang dagangan, dan barang-barang lainnya agar dapat berkinerja lebih baik di tempat kerja.

KERANGKA BERPIKIR

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan telah menjadi subjek penelitian yang mendalam dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Teori Model Karakteristik Pekerjaan (Job Characteristics Model) oleh Hackman dan Oldham (1976) telah memberikan pemahaman yang kuat tentang hubungan antara karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan. Teori ini menekankan bahwa lima karakteristik utama dari suatu pekerjaan, yaitu keberagaman tugas (task variety), identitas tugas (task identity), signifikansi tugas (task significance), otonomi (autonomy), dan umpan balik (feedback), secara positif berhubungan dengan motivasi intrinsik dan kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung-jawab dan macam-macam tugas yang diemban pegawai (Porter;2015). Hasil penelitian terdahulu juga telah mengkonfirmasi bahwa Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Safitri, Mahayasa; 2022), Setyawan dan Bagis. (2021).

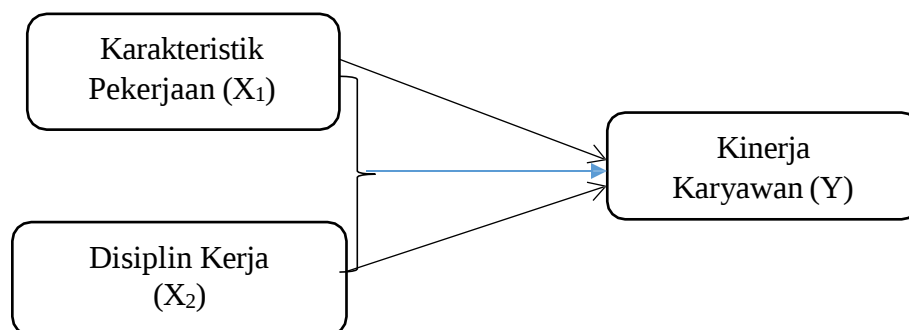
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dipahami melalui berbagai teori dan penelitian terdahulu dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Disiplin kerja yang tinggi mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik karena karyawan cenderung mematuhi norma dan standar yang ditetapkan. Penelitian empiris mendukung hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan oleh Prasetyo dan Marlina (2019), Tyas dan Sunuharyo (2018). Faktor-faktor seperti kejelasan aturan, pengawasan manajerial dan budaya organisasi yang memperkuat nilai-nilai disiplin kerja juga telah terbukti memengaruhi sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan prosedur organisasi serta kinerja mereka (Landy & Conte, 2013; Robbins & Judge, 2017).

Pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan

Menurut Budi Setyawan dan Waridin dalam Ratna Handayanti (2016:128) bahwa Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kinerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi meningkatnya kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2015:124)

karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2018:193) mendefinisikan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja karyawan dapat menjadi pendorong terciptanya kinerja karyawan yang baik sehingga perpaduan 2 variabel ini sangat diperlukan oleh sebuah organisasi bisnis. Penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ahmad, Fikri dan Rahayu (2019).



Gambar 1
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan uraian dan kajian literature, maka hipotesa penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H₁ : Terdapat pengaruh parsial karakteristik pekerjaan (X₁) Terhadap kinerja karyawan (Y)

H₂ : Terdapat pengaruh parsial disiplin kerja(X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H₃ :Terdapat pengaruh simultan Karakteristik Pekerjaan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Seperti yang ditunjukkan oleh Rusiadi (2017:12), penelitian asosiatif atau kuantitatif adalah penelitian yang mencoba memastikan kekuatan hubungan dan pola atau jenis pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sebuah teori akan dikembangkan melalui penelitian ini untuk membantu menjelaskan, memprediksi dan mengendalikan gejala atau masalah. Di sisi lain, penelitian asosiatif kuantitatif melibatkan pengumpulan data kuantitatif atau kualitatif melalui studi. Penelitian ini dilakukan pada PT. Pratamaeka Bigco Indonesia. Populasi pada penelitian ini adalah 210 dengan menggunakan rumus slovin maka didapat jumlah sampel adalah 138 responden. Teknik pengambilan sampel adalah dengan melalui *simple random sampling*. Data primer atau informasi yang dikumpulkan dari responden berupa tanggapan atas pertanyaan yang disusun dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner), dan data sekunder, atau informasi yang dikumpulkan dari berbagai bahan referensi, laporan, dan sumber lain yang berhubungan dengan penelitian penulis, adalah sumber yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini. Dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada sampel responden, tujuan penelitian ini adalah mengumpulkan data primer. Memeriksa literatur dan makalah perusahaan yang relevan membantu mengekstrak data sekunder. Dalam proses menganalisa data dibantu menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, analisis regresi linier berganda adalah metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Pendekatan pemrograman analisis data digunakan untuk memastikan sejauh mana disiplin kerja dan fitur pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil olah data uji statistik validitas terlihat tidak satupun butir pernyataan dikesampingkan, seluruh butir pernyataan variable X1, X2 dan Y yang berjumlah masing-masing 15 item pernyataan adalah valid karena nilai r hitung $>$ r tabel.

Sedangkan hasil analisis reliabilitas pada penelitian ini adalah:

Tabel 4

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	0,883	Reliabel
Disiplin Kerja	0,900	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,886	Reliabel

Sumber: Hasil olah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4 hasil uji statistik reliabilitas, semua variable memiliki memiliki koefisien alpha $r > 0,60$ dengan demikian butir pernyataan adalah reliabel karena nilai cronbach alpha berada diatas 0,6.

Uji Normalitas

Tabel 5

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Karakteristik_Pekerjaan	Disiplin_Kerja	Kinerja_Karyawan
N		138	138	138
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	61,3116	59,8261	56,6087
	Std. Deviation	7,22405	7,5512	8,90373
Most Extreme Differences	Positive	0,087	0,062	0,091
	Negative	-0,05	-0,111	-0,054
Kolmogorov-Smirnov Z		1,016	1,3	1,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,253	0,068	0,206
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				

Sumber: Hasil olah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov untuk masing-masing varabel memiliki tingkat signifikan di atas 5% (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel ini mengikuti distribusi normal.

Hasil Uji t

Statistical Product and Service Solution (SPSS) merupakan salah satu alat statistik yang digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data dan menghasilkan temuan yang tepat dan akurat. Salah satu pengujian yang dilakukan adalah uji t yaitu pengujian untuk mengetahui pengaruh secara parsial variable X dengan variable Y. Uji parsial pada penelitian ini pada dasarnya menggambarkan sejauh mana Karakteristik Pekerjaan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel independent mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Tabel 6 menampilkan temuan uji hipotesis penelitian parsial sebagai berikut:

Tabel 6**Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,996	4,953		2,826	,005
1 Karakteristik Pekerjaan	,349	,085	,315	4,080	,000
Disiplin_Kerja	,396	,079	,385	4,986	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil olah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 6 menunjukan bahwa nilai coefficients secara parsial dari nilai masing-masing variable sebagai berikut.

1. Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1).

Diketahui nilai thitung sebesar 4,080 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan nilai ttabel dengan $\alpha = 0,05$ dan degree of freedom ($df = n-2 = 138 - 2 = 136$) diperoleh nilai sebesar 1,97756. Sehingga jika dibandingkan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($4,080 > 1,97756$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa terdapat pengaruh parsial variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan, atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil uji koefisien pengaruh parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil perhitungan nilai thitung sebesar 4,986 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan nilai ttabel dengan $\alpha = 0,05$ dan degree of freedom ($df = n-2 = 138 - 2 = 136$) diperoleh nilai sebesar 1,97756. Sehingga, jika dibandingkan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($4,986 > 1,97756$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa terdapat pengaruh parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Setelah melakukan pengujian parsial (uji t), Langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian secara simultan (Uji F). Tujuan dari uji F ini adalah untuk mengevaluasi hubungan antara variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dengan variable karakteristik pekerjaan (X_1) dan disiplin kerja(X_2). Tabel 7 menampilkan hasil pengujian hipotesis penelitian secara bersamaan.

Tabel 7**Hasil Uji F****ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4217,304	2	2108,652	37,457	,000 ^b
Residual	7599,797	135	56,295		
Total	11817,101	137			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Disiplin_Kerja

Sumber: Hasil olah peneliti, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas diketahui nilai Fhitung sebesar 37,457 dengan signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai Ftabel dengan $\alpha = 0,05$ dan $F(k:n-2) = F(2:138-2) = 136$ diperoleh nilai sebesar 3,06. Sehingga, jika dibandingkan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($37,457 > 3,06$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa terdapat pengaruh simultan variabel karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil pengujian secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel karakteristik pekerjaan (X1) dan variabel disiplin kerja (X2). Kemudian dicari efek dari koefisien determinasi (R^2) yaitu mengukur sejauh mana variabel independen mempengaruhi atau menjelaskan variabel dependen. Tabel 8 menampilkan temuan uji koefisien determinasi:

Tabel 8**Hasil Uji Determinan (R^2)****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,597 ^a	,357	,347	7,50299

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil olah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 8. dapat diperoleh nilai R Square sebesar 0,357. Artinya bahwa pengaruh simultan motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 35,70%. Dan sisanya sebesar 64,30% ($100\% - 35,70\% = 64,30\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratamaeka Bigco Indonesia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan nilai thitung yang lebih besar dari nilai ttabel ($4,080 > 1,97756$) dan signifikansi yang kurang dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Interpretasi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, yang mencakup keberagaman tugas, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik karakteristik pekerjaan yang dimiliki oleh suatu posisi atau jabatan maka semakin tinggi tingkat kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan yang menempati posisi tersebut. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian lain terutama yang dilakukan oleh Safitri dan Mahayasa (2022), Setyawan dan Bagis. (2021) yang menemukan bahwa fitur karakteristik pekerjaan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan teori Model Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristics Model*) yang dikemukakan oleh Hackman dan Oldham pada tahun 1976. Teori ini menekankan bahwa karakteristik pekerjaan yang baik, seperti tugas yang bervariasi, memiliki identitas yang jelas, memiliki signifikansi yang dirasakan, memberikan otonomi dan menyediakan umpan balik dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pratamaeka Bigco Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai thitung yang lebih besar dari nilai ttabel ($4,986 > 1,97756$) dan signifikansi yang kurang dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Interpretasi hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang mencakup sikap ketaatan terhadap aturan dan norma di perusahaan, memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat disiplin kerja yang tinggi, yang mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan cenderung untuk mematuhi norma dan standar yang ditetapkan. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prasetyo dan Marlina (2019), Tyas dan Sunuharyo (2018) yang juga menunjukkan adanya pengaruh dan hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti kejelasan aturan, pengawasan manajerial dan budaya organisasi yang memperkuat nilai-nilai disiplin kerja telah terbukti memengaruhi sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan prosedur organisasi serta kinerja mereka.

Pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratamaeka Bigco Indonesia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai F_{hitung} yang lebih besar dari nilai F_{tabel} ($37,457 > 3,06$) dan signifikansi yang kurang dari nilai α ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Interpretasi hasil ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang baik yang mencakup keberagaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi, dan umpan balik, serta disiplin kerja yang tinggi yang mencakup kesadaran dan kesediaan untuk menaati aturan dan norma yang berlaku di organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan konsep bahwa karakteristik pekerjaan yang memotivasi dan lingkungan kerja yang terorganisir dengan baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari penelitian Ahmad, Fikri dan Rahayu (2019) yang juga menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk memperhatikan baik karakteristik pekerjaan maupun disiplin kerja dalam merancang kebijakan dan praktik manajemen yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,357 menunjukkan bahwa pengaruh simultan dari karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 35,70%. Ini berarti bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja. Namun, terdapat sekitar 64,30% variasi lain dalam kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, seperti keberagaman tugas, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pratamaeka Bigco Indonesia. Begitu pula dengan disiplin kerja yang mencakup sikap ketaatan terhadap aturan dan norma di perusahaan yang juga berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama, karakteristik pekerjaan yang baik dan disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara simultan.

IMPLIKASI

Implikasi penelitian ini adalah pentingnya perhatian terhadap karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pratamaeka Bigco Indonesia. Manajemen perusahaan perlu mempertimbangkan desain pekerjaan yang mengakomodasi keberagaman tugas, memberikan identitas tugas yang jelas, menekankan signifikansi tugas, memberikan otonomi, dan menyediakan umpan balik kepada karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu mendorong budaya kerja yang menekankan ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku, serta memberikan pengawasan yang memadai terhadap pelaksanaan aturan tersebut. Dengan memperkuat karakteristik pekerjaan yang memotivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Ini juga menegaskan pentingnya implementasi kebijakan dan praktik manajemen yang mendukung pengembangan karakteristik pekerjaan yang baik dan peningkatan disiplin kerja di seluruh organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, F. Z. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana bandung. Skripsi. Bandung : Unversitas Winaya Mukti.
- Bangun, W. (2006). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan (Survai Pada Karyawan Industri Tekstil Propinsi JawaBarat) Jurnal Sosiohumaniora.
- Cesilia, K. T. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Manado . Jurnal Emba. Vol. 5 no 2.
- Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina.(2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Vol 3, (1), 2019, 21-30.
- Gade, M. (2014). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Para Medis Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu Dan Anak Pemerintah Aceh. Skripsi. aceh; Universitas Tarbuka.
- Ginanjari, R. A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman. Skripsi. Yogyakarta; Universitas Negara Yogyakarta.
- Kristiyanti Dwi, R. T. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja, Moderasi Servant Leadership Di Setda Kabupaten Pekalongan. JBEE : Journal Business Economics and Entrepreneurship,. 25-33. Hall.

- Maharani, F. N. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Area Banten Selatan. Skripsi. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Mahayanti, I. d. (2017). Karakteristik Situasi Kerja TerhadapKepuasan Kerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud.Vol. 6 No. 4.
- Mangkunegara, A. A. (2017). Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.bandung PT. Remaja Rosdakarya., 18 Hal.
- Panji Candra Setyawan dan Fatmah Bagis. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Gudang PT.Hyup Sung Indonesia, Purbalingga). Master: Jurnal Manajemen Binis dan Terapan Vol 1 No 2. DOI: 10.30595/jmbt.v1i2.12666
- Prasetyo, A. D. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Organizational Citizenship Behavior Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Boyolali. Skripsi. Surakarta: IAIN Surakarta.
- Priansa, D. J. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta. 19 Hall.
- Rima Dwining Tyas dan .Bambang Swasto Sunuharyo. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 62 No. 1 September 2018.
- Rizal Ahmad, Miftah El Fikri dan Rica Rahayu.(2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya - Langkat. JUMANT, 11(2), 137-146.
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ), 4(1), 1-12. <https://doi.org/10.22225/wmbj.4.1.2022.1-12>