

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

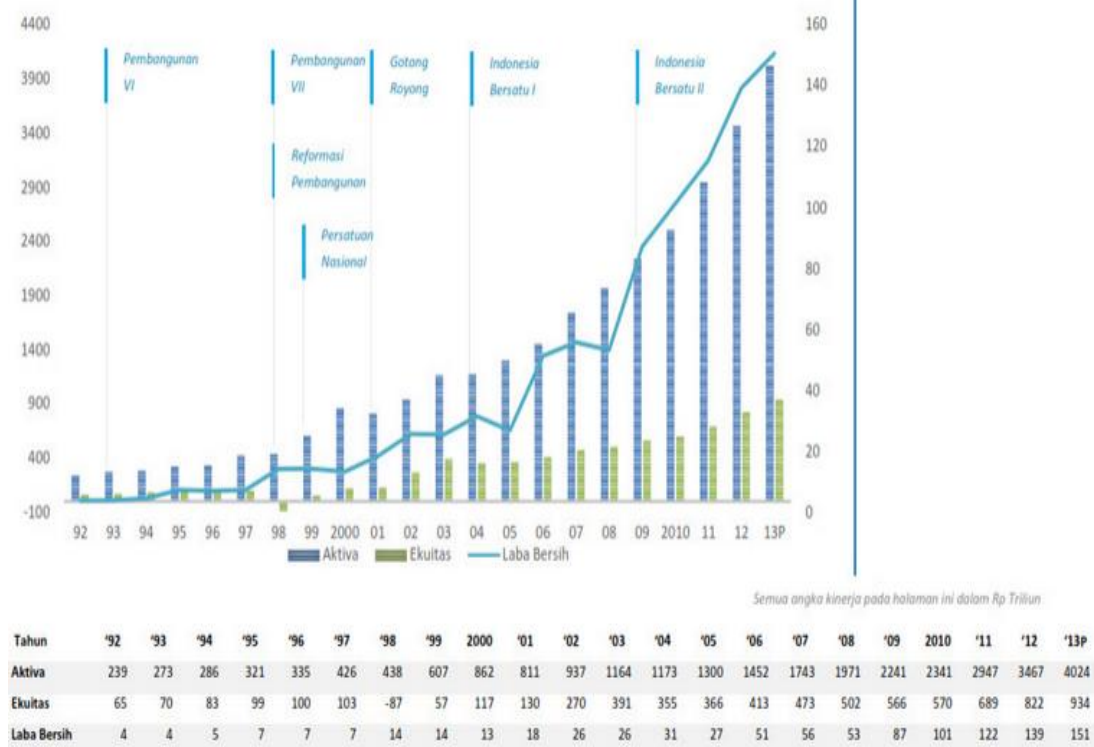
Era globalisasi ini persaingan dalam dunia usaha semakin ketat. Untuk bertahan pada kondisi tersebut, setiap perusahaan harus dapat mengembangkan sumber daya yang dimiliki. Pengelolaan serta pemeliharaan sumber daya harus dilakukan agar tujuan perusahaan tercapai optimal. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan suatu badan milik pemerintah yang ikut bersaing dunia usaha. Setiap perusahaan BUMN akan berusaha untuk mencapai tujuan pendirian BUMN berdasarkan UU Nomor 19 tahun 2003 yaitu “Menjadi BUMN yang profesional untuk meningkatkan nilai BUMN”. Salah satu faktor penting keberhasilan BUMN dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia berkualitas dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar memperoleh kinerja yang optimal.

Kerja keras BUMN dalam dunia persaingan tidak lepas dari sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mencapai suatu kesuksesan, tentunya dukungan dari karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dirasa penting. Kinerja yang dihasilkan oleh BUMN sesuai dengan salah satu misi yaitu dapat meningkatkan kontribusi BUMN kepada ekonomi nasional. Artinya BUMN turut membantu pemerintah dalam perekonomian negara. Partisipasi yang diberikan BUMN kepada pemerintah yaitu terbukti dengan laba yang diperoleh setiap

tahunnya semakin meningkat. Pada halaman berikutnya Gambar 1.1 menunjukkan kinerja keuangan BUMN dari tahun 1993-2013.

## KINERJA POKOK BUMN DARI MASA KE MASA

Perkembangan Aktiva, Ekuitas & Laba Bersih dari 1992 hingga 2013 (Prognosa)



Sumber: <http://bumn.go.id> diakses pada tanggal 04/03/2015 pukul 10:49 WIB

### GAMBAR 1.1 KINERJA KEUANGAN BUMN

Berdasarkan pada Gambar 1.1 terlihat jelas bahwa pada 5 tahun terakhir BUMN mengalami peningkatan laba bersih. Laba bersih yang diperoleh BUMN dapat membantu pemerintah dalam ekonomi nasional. Peningkatan laba bersih ini pada kenyataannya tidak semua perusahaan BUMN berkontribusi meningkatkan kinerjanya. Terdapat beberapa perusahaan yang mendapat kinerja berkategori rapor merah. Selain itu, beberapa perusahaan memiliki kinerja keuangan yang

Firda Nur Mahrani, 2015

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)

buruk. Pada halaman berikutnya Tabel 1.1 merupakan data kinerja perusahaan BUMN.

**TABEL 1.1**  
**KINERJA BEBERAPA PERUSAHAAN BUMN TAHUN 2011-2015**

Kategori	2011	2012	2013	2014	2015
Perusahaan BUMN yang mendapat Rapor merah	11 perusahaan <a href="http://www.jpn.com">http://www.jpn.com</a>	16 perusahaan <a href="https://indonesiacompanynews.wordpress.com">https://indonesiacompanynews.wordpress.com</a>	30 perusahaan <a href="http://www.antaranews.com">http://www.antaranews.com</a>	20 perusahaan <a href="http://finansial.bisnis.com">http://finansial.bisnis.com</a>	14 perusahaan <a href="http://www.merdeka.com">http://www.merdeka.com</a>
Kinerja/Keuangan perusahaan yang menurun	5 perusahaan <a href="http://bundabisa.blogspot.com">http://bundabisa.blogspot.com</a>	16 perusahaan <a href="http://bisniskeuangan.kompas.com">http://bisniskeuangan.kompas.com</a>	10 perusahaan <a href="http://www.energitoday.com">http://www.energitoday.com</a>	20 perusahaan <a href="http://finansial.bisnis.com">http://finansial.bisnis.com</a>	-

Sumber: Hasil data diolah dari berbagai sumber, 2015

Berdasarkan Tabel 1.1 perusahaan BUMN yang mendapat rapor merah tertinggi pada tahun 2013 yaitu sebanyak 30 perusahaan. Tahun 2014 sampai tahun 2015 perusahaan BUMN yang mendapat rapor merah semakin berkurang menjadi 14 perusahaan. Rapor merah mempunyai arti bahwa kinerja perusahaan masih rendah atau belum mencapai ketentuan yang ditetapkan BUMN. Selain itu, beberapa perusahaan masih memiliki kinerja keuangan yang buruk, terlihat pada tahun 2014 mengalami kenaikan 10 perusahaan menjadi 20 perusahaan. Kenaikan jumlah perusahaan yang memiliki kinerja keuangan rendah harus diperbaiki karena akan berdampak pada kinerja BUMN secara keseluruhan. BUMN terdiri dari 141 macam perusahaan dengan 13 jenis sektor bidang usaha. Pada halaman berikutnya Tabel 1.2 menunjukkan 13 sektor bidang usaha BUMN.

**TABEL 1.2**  
**DAFTAR SEKTOR BIDANG USAHA BUMN**

No.	NAMA PERUSAHAAN
1.	Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan
2.	Pertambangan dan Penggalian
3.	Industri Pengolahan
4.	Pengadaan Listrik, Gas, Uap/Air Panas dan Udara Dingin
5.	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, dan Daur Ulang, Pembuangan Pembersihan Limbah dan Sampah
6.	Konstruksi
7.	Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil dan Motor
8.	Transportasi dan Pergudangan
9.	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum
10.	Informasi dan Komunikasi
11.	Jasa Keuangan dan Asuransi
12.	Real Estate
13.	Jasa Profesional, Ilmiah dan Teknis

Sumber : [www.bumn.go.id](http://www.bumn.go.id) (data diolah) diakses pada 17/09/2013 pukul 11:17

Dari ketigabelas kategori pada Tabel 1.2 perusahaan BUMN, PT. PLN (Persero) merupakan salah satu perusahaan yang berada dalam sektor pengadaan listrik. Berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan oleh KIP tahun 2014, PT. PLN (Persero) berhasil meraih predikat peringkat 2 dalam acara Anugerah Keterbukaan Informasi Badan Publik 2014. Sedangkan penghargaan lain yang diperoleh PT. PLN (Persero) adalah penghargaan dalam kegiatan *Indonesia Human Capital Study* (IHCS) 2014 yang diselenggarakan oleh Dunamis Human Capital, yakni untuk kategori *Best of Human Capital Initiative on Competency Management* dan *Best of CEO Commitment on Human Capital Development* dan juga sebagai BUMN dengan unit pengendalian Gratifikasi (GUP) terbaik tahun 2014 dalam

acara Festival Antikorupsi. (Sumber: <http://plnbersih.com>, <http://www.pln.co.id>, <http://news.metrotvnews.com> di akses pada tanggal 05/02/2015 pukul 12:02 WIB)

PT. PLN (Persero) Area Banten terbagi menjadi dua area yaitu Banten Utara dan Banten Selatan. PT. PLN (Persero) Banten Utara mendapat penghargaan OPI (*Operation Performance Improvement*) award wave 2 karena telah berhasil melaksanakan program OPI dengan baik yang diberikan oleh Direktur Operasi Jawa Bali. Sedangkan PT. PLN (Persero) Banten Selatan memperoleh kinerja K3 dengan predikat awas. (Sumber: <http://optimus.pln.co>. diakses pada 22/04/2014 pukul 12:53 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Ika Wulandari sebagai Junior Operasi Administrasi Umum dan K3 di PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan pada tanggal 16 Februari 2015 pukul 13.00 WIB mengatakan bahwa pencapaian kinerja karyawan belum mencapai optimal. Kinerja PT. PLN (Persero) Banten Selatan pada tahun 2014 mendapat kategori K3 sebagai tingkat pencapaian kinerja yang mempunyai arti status awas. Pencapaian nilai pada tahun 2014 yaitu 78, dimana bobot nilai seharusnya yaitu sebesar 100.

Memiliki karyawan yang cukup banyak yaitu 57 orang, seharusnya membuat perusahaan mempunyai kinerja yang baik. Kinerja karyawan dapat mencerminkan suatu perusahaan/institusi, apabila karyawan bekerja dengan baik maka penilaian perusahaan akan baik. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan mengacu pada apakah karyawan melakukan pekerjaan dengan baik atau tidak, karena akan berdampak pada penilaian perusahaan yang diperoleh. Pada umumnya setiap perusahaan memiliki standar

kategori untuk penilaian karyawan. Pada halaman berikutnya Tabel 1.3 merupakan standar kategori penilaian karyawan di PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan.

**TABEL 1.3**  
**STANDAR KATEGORI PENILAIAN KARYAWAN**  
**PT. PLN (PERSERO) AREA BANTEN SELATAN**

Kategori Penilaian	Talenta	Rentang Nilai	Target Kinerja
Kom-1	Sangat Potensial	401– 500	> 110%
Kom-2	Optimal	301 – 400	101% - 110%
Kom-3	Potensial	201– 300	91% - 100%
Kom-4	Kandidat Potensial	101-200	75%-90%

Sumber : Laporan Administrasi Umum PT. PLN Banten Selatan, 2015

Menurut hasil wawancara pada tanggal 16 Februari 2015 pukul 13.00 WIB bertempat di kantor PT. PLN (Persero) Banten Selatan, bahwa pada beberapa periode kategori penilaian kinerja karyawan terlihat ada di penilaian komp-3 atau talenta “Potensial”, sedangkan PT. PLN (Persero) memiliki standar untuk penilaian kinerja karyawan yaitu dengan nilai 301-400 dengan kategori penilaian kom-2 atau talenta “Optimal”. Berikut ini Tabel 1.4 data penilaian kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan tahun 2013- 2014.

**TABEL 1.4**  
**DATA PENILAIAN KINERJA KARYAWAN**  
**PT. PLN (PERSERO) AREA BANTEN SELATAN TAHUN 2013-2014**

No	Talenta	Jumlah Pegawai	
		2013	2014
1	Sangat Potensial (SPO)	1	2
2	Optimal (OPT)	25	21
3	Potensial (POT)	31	34
<b>Jumlah</b>		<b>57</b>	<b>57</b>

Sumber: Laporan Tahunan Administrasi Umum PT. PLN Banten Selatan, 2015

Dilihat dari Tabel 1.4 menunjukkan data penilaian kinerja karyawan berdasarkan talenta pada tahun 2014, terlihat adanya peningkatan pada talenta SPO menjadi 2 karyawan. Pada talenta OPT terjadi penurunan menjadi 21 karyawan dari tahun sebelumnya sebanyak 25 karyawan. Talenta POT semakin bertambah pada tahun 2014 menjadi 34. Terjadinya penurunan talenta OPT dan terjadinya peningkatan pada talenta POT mengindikasikan bahwa adanya permasalahan pada kinerja karyawan yang rendah, karena masih banyak karyawan yang belum mencapai nilai standar yaitu 301 - 400. Karyawan perlu mengetahui penilaian kerjanya agar karyawan dapat termotivasi memperbaiki kerjanya. Hal serupa dikemukakan oleh George dan Jones (2012:217) bahwa penilaian kinerja merupakan evaluasi kinerja untuk mendorong motivasi karyawan, kinerja dan memberikan informasi yang akan digunakan dalam pengambilan keputusan manajerial.

Faktor pendukung yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan rendah menurut Dermawan Wibisono (2011:140) yaitu salah satunya tingkat absensi. Kegiatan organisasi di perusahaan tidak akan berjalan secara optimal tanpa kehadiran karyawan. Kehadiran karyawan merupakan hal penting dalam menjalankan visi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan karena karyawan merupakan penggerak dalam pelaksanaan proses bisnis. Kehadiran karyawan dapat menunjukkan bahwa karyawan mengerjakan tugas-tugas dibandingkan dengan karyawan yang absen sehingga tugas-tugas menumpuk. Pada halaman berikutnya Tabel 1.5 menunjukkan persentase tingkat kehadiran PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan tahun 2013-2014.

**TABEL 1.5**  
**PERSENTASE TINGKAT KEHADIRAN**  
**PT. PLN (PERSERO) AREA BANTEN SELATAN TAHUN 2013-2014**

Tahun 2013		Tahun 2014	
Bulan	Persentase Kehadiran	Bulan	Persentase Kehadiran
Januari	90%	Januari	89%
Februari	92%	Februari	87%
Maret	93%	Maret	91%
April	94%	April	92%
Mei	86%	Mei	92%
Juni	89%	Juni	90%
Juli	87%	Juli	85%
Agustus	85%	Agustus	85%
September	90%	September	91%
Oktober	91%	Oktober	89%
November	89%	November	88%
Desember	88%	Desember	88%
<b>Rata-rata</b>	<b>89,50%</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>88,92%</b>

Sumber: Laporan Tahunan Administrasi Umum PT. PLN Banten Selatan, 2015

Berdasarkan pada Tabel 1.5 menunjukkan bahwa persentase kehadiran PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan dalam 2 tahun terakhir pada setiap bulannya terjadi fluktuatif. Dilihat dari hasil rata-rata persentase kehadiran tahun 2014 telah terjadi penurunan sebesar 0,58% dari tahun sebelumnya. Terjadinya tingkat kehadiran secara fluktuatif artinya perusahaan belum mampu menjaga kestabilan kehadiran karyawan. Penurunan tingkat kehadiran yang terjadi dapat mengindikasikan bahwa

kinerja karyawan menurun, karena hal ini dapat menghambat perusahaan dalam  
 Firda Nur Mahrani, 2015  
 PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



meraih tujuan karena kinerja karyawan sangat penting dalam menentukan masa depan dan keberlangsungan perusahaan.

Faktor lain yang mendukung bahwa kinerja karyawan dinilai rendah yaitu pemanfaatan waktu yang kurang efektif dapat menjadi hambatan untuk perusahaan dalam menjalankan semua kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Dermawan Wibisono (2011:140) bahwa indikator kinerja yang harus dikelola dengan baik adalah jam kerja. Pemanfaatan waktu yang efektif yaitu sesuai dengan jam kerja seharusnya yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut Tabel 1.6 menunjukkan data Kesesuaian Jam Kerja Pegawai Tahun 2012-2014.

**TABEL 1.6**  
**DATA KESESUAIAN JAM KERJA PEGAWAI PERIODE 2012-2014**  
**PT. PLN (PERSERO) AREA BANTEN SELATAN**

No	Bulan	Jumlah pegawai	JKP Seharusnya	JKP Terealisasi	Ketercapaian
1	Semester 1/ 2012	59	57.348 jam	53.190,27 jam	92,75 %
2	Semester 2/ 2012	59	57.348 jam	52.026,11 jam	90,72 %
3	Semester 1/ 2013	58	56.376 jam	52.429,68 jam	93,00 %
4	Semester 2/ 2013	57	55.404 jam	51.376,13 jam	92,73 %
5	Semester 1/ 2014	57	55.404 jam	51.293,02 jam	92,58 %

Sumber: Laporan Tahunan Administrasi Umum PT. PLN Banten Selatan, 2015

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa kesesuaian jam kerja pegawai pada awal tahun 2012 hingga awal tahun 2013 terjadi secara fluktuatif. Pada semester 1/2013 terjadi puncak peningkatan ketercapaian kesesuaian jam kerja mencapai 93,00% yaitu mengalami peningkatan sebesar 2,18% dari semester sebelumnya. Namun pada semester 2/2013 kesesuaian jam kerja mengalami penurunan sebesar 0,27% menjadi 92,73%. Penurunan terjadi kembali pada semester awal 2014 yaitu sebesar 0,15% menjadi 92,58%.

Firda Nur Mahrani, 2015

*PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kesesuaian jam kerja yang mengalami penurunan mengindikasikan bahwa terjadi peningkatan kemangkiran atau tidak memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Hal ini tentu mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih rendah dan hal ini dapat berdampak pada penilaian kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ika Wulandari selaku Administrasi Umum, pada tanggal 16 Februari 2015 pukul 13.00 WIB bertempat di kantor PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan, bahwa perusahaan sangat menyadari permasalahan yang sering terjadi berkaitan dengan kehadiran yang berdampak pada kinerja perusahaan memperoleh status awas dengan kategori K3. Hal ini terjadi karena kurangnya kesadaran karyawan pada jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan sehingga berdampak pada penilaian kinerja karyawan yang tinggi dengan kategori penilaian cukup.

Mengingat kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, maka terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu yang dikemukakan oleh Gomez-Mejia, Balkin, dan Cardy (2012:225) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi dari kinerja terdiri dari, *Quality of work* (Kualitas pekerjaan), *Quantity of work performed* (Kuantitas pekerjaan yang dilakukan), *Interpersonal effectiveness* (Efektivitas interpersonal). Mengingat semua faktor berhubungan dengan pekerjaan maka dalam desain pekerjaan yaitu terdapat karakteristik pekerjaan yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja.

Karakteristik pekerjaan menurut Hackman & Oldham dalam penelitian Abu Zafar Ahmed Mukul (2013:190) yaitu *the theory specifics the task condition*

*in which individuals are predicted to prosper in their work.* Artinya bahwa suatu kondisi dari tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan diprediksi mencapai keberhasilan dalam pekerjaan mereka. Mendesain suatu pekerjaan dalam pengorganisasian tugas, tanggung jawab perlu dilakukan agar dapat mengidentifikasi pekerjaan dengan baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik seperti yang dikemukakan oleh Mahfudz Juddeh (2012:356) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja atau kinerja dan karakteristik pekerjaan memberikan kontribusi yang cukup kuat pada kinerja.

Karakteristik pekerjaan merupakan suatu hal yang mendasar dalam mencapai produktivitas, dimana karakteristik pekerjaan mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan yang berguna dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan agar tetap sukses dalam pencapaian keuntungan. Karakteristik pekerjaan menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan memungkinkan seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang ditekuninya.

Penyesuaian keterampilan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mempunyai pengaruh pada hasil pekerjaannya. Dengan keterampilan yang sesuai maka karyawan akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya jika keterampilan tidak sesuai maka karyawan akan merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang berdampak pada hasil yang tidak sesuai harapan dan akan berdampak pada penilaian kinerja yang rendah. Selain keterampilan, identitas tugas yang diberikan harus jelas agar karyawan tidak

merasa bingung dalam menyelesaikan tugas. Jika seorang karyawan memiliki karakteristik yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat.

Upaya yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan dalam meningkatkan kinerja melalui karakteristik pekerjaan yakni salah satunya memberikan pengetahuan tentang pekerjaan yang karyawan kerjakan pada setiap bagian dan jabatan. Karakteristik pekerjaan berdasarkan keterampilan di PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan dibagi menjadi 13 keterampilan.

Berdasarkan uraian permasalahan yang terjadi di PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan, dapat diketahui adanya permasalahan yang serius pada rendahnya kinerja karyawan. Mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai kinerja perusahaan maka peneliti perlu melakukan penelitian lebih lanjut di PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan mengenai **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian menunjukkan bahwa terjadi permasalahan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan masih rendah. Dapat terlihat pada data penilaian kinerja karyawan, data persentase kehadiran, dan kesesuaian jam kerja karyawan menunjukkan bahwa rendahnya kinerja karyawan. Apabila masalah di PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan dibiarkan maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang lebih buruk.

James L. Gibson (2012:374), mengungkapkan bahwa *“Job performance is the outcomes of jobs that relate to the purposes of the organization such as*

*quality, efficiency, and other criteria of effectiveness*". Memiliki pengertian bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, efektifitas dan kriteria lainnya. Data yang didapatkan penulis menunjukkan bahwa dalam beberapa tahun ini tujuan perusahaan masih belum mencapai standar yang ditetapkan.

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu perusahaan BUMN yang berkontribusi pada ekonomi nasional. Apabila PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan tidak segera memperbaiki kinerja karyawan akan berdampak pada kinerja BUMN secara nasional. Perusahaan harus melakukan langkah agar dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan, salah satu upaya adalah dengan melihat faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan.

Gomez-Mejia, Balkin, dan Cardy (2012:225) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari, *Quality of work* (Kualitas pekerjaan), *Quantity of work performed* (Kuantitas pekerjaan yang dilakukan), *Interpersonal effectiveness* (Efektivitas interpersonal). Mengingat semua faktor berhubungan dengan pekerjaan maka dalam desain pekerjaan yaitu terdapat karakteristik pekerjaan yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Pendapat lain dikemukakan oleh Agnes Chemutai & Dr. Hazel (2014:56) menyatakan bahwa terdapat efek langsung karakteristik pekerjaan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka didapatkan variabel yang dapat membentuk kinerja salah satunya adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan adalah suatu sifat dari

setiap tugas yang memiliki tanggung jawab berbeda dari setiap jenis pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan. Karakteristik pekerjaan terdiri dari 5 dimensi menurut Robbins and Merry Caulter (2012:440) yaitu (1) *Skill variety*, (2) *Task Identity*, (3) *Task Significance*, (4) *Autonomy*, dan (5) *Feedback*.

Berdasarkan uraian di atas yang menjadi tema sentral masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Kinerja karyawan yang menurun terjadi pada PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan terlihat dari data dalam 2 tahun ini. Data perusahaan menunjukkan bahwa PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan mengalami penurunan pada penilaian kinerja, persentase kehadiran, dan kesesuaian jam kerja. Hal ini harus segera dicarikan solusinya karena akan berdampak pada semakin memburuknya kinerja perusahaan. Pengidentifikasian pekerjaan dapat dilakukan dengan karakteristik pekerjaan yaitu suatu sifat dari tugas dan wewenang yang mempunyai tanggung jawab yang berbeda dari setiap pekerjaan. Apabila perusahaan tidak sigap pada keadaan ini, maka tujuan perusahaan akan terganggu atau tidak tercapai secara optimal. Dengan demikian perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan karena kinerja karyawan merupakan faktor penting proses kerja dalam kelangsungan hidup perusahaan.**

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran karakteristik pekerjaan karyawan PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan.
2. Bagaimana gambaran tingkat kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan.
3. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan:

1. Karakteristik pekerjaan karyawan PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan.
2. Tingkat kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan.
3. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan.

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Peneliti berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat berguna secara :

1. Kegunaan Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih dalam ilmu manajemen, khususnya dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Serta untuk menambah wawasan mengenai karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih dalam aspek praktis untuk perusahaan yaitu dengan dilakukannya penelitian ini, dapat menambah pemahaman PT. PLN (Persero) khususnya Area Banten Selatan mengenai

pentingnya karakteristik pekerjaan dalam tercapainya kinerja karyawan.

Dengan begitu, perusahaan mampu mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

3. Kegunaan untuk penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama sebagai acuan atau informasi untuk menambah referensi bagi penelitiannya.