



Indonesian Journal of Management Studies (IJMS)

Volume 1. No 1. Juni Tahun 2022

Analisis Job Design dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN Cabang Bawakaraeng Makassar

Fitri Handayani^{1*}, Sutarjo Tui², Samsul Rizal³, Irwan Abdullah⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

*Korespondensi: fitrihandayanihanda@gmail.com

Info Artikel

Diterima 15
Februari 2022

Disetujui 21
Februari 2022

Dipublikasikan 13
Juni 2022

Keywords:
Job Design,
Budaya Kerja,
Kinerja Karyawan

© 2022
Perkumpulan
Dosen Muslim
Indonesia
Under the license
CC BY-SA 4.0



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh job design terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan bersifat kuantitatif, penelitian ini adalah penelitian yang mengumpulkan data atau informasi dan menyatakan variabel yang menggambarkan job design dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan jumlah sampel 80 responden yang diambil dari seluruh populasi. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar kuesioner. Pengolahan dilakukan dengan uji t perbandingan program SPSS. Hasil penelitian ini menggunakan beberapa uji salah satunya uji t dengan menggunakan uji t, dengan adanya uji t diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif signifikan antara job design terhadap kinerja karyawan dari hasil pengujian uji t terdapat t hitung 0,5480 > t tabel 1,990 (2) tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Cabang Bawakaraeng dari hasil pengujian t hitung -1,787 < t tabel 1,990.

Abstract

This study aims to determine: (1) the effect of job design on employee performance, (2) the influence of work culture on employee performance. This research method used is quantitative, this research is a study that collects data or information and states variables that describe job design and work culture on employee performance. With a total sample of 80 responden taken from the entire population. The instrument used in this study was a questionnaire sheet. Management is carried out by means of the SPSS program comparison t test. The results of this study use several tests, one of which is the t test using the t test, one of which is the t test using the t test, with the t test it is known that the value of t count > t table, this indicates that the hypothesis is accepted. The conclusions of the results of this study indicate that: (1) there is a significant positive effect between job design on employee from the result of the test, there is t count 0.5480 > t table 1.990 (2) there is no significant positive influence between work culture on performance at the Bawakaraeng Branch Bank From the test result t count -1.787 < t table 1.990.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi apa pun bentuk serta tujuannya organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya visi tersebut dikelola oleh manusia sehingga sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Karyawan merupakan salah satu aset penting yang dimiliki sebuah organisasi bisnis karena tanpa adanya karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka sebuah organisasi bisnis tidak akan pernah berjalan dengan baik. Karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam seluruh kegiatan operasional yang ada dalam perusahaan, sehingga tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi bisnis sangat ditentukan kinerja karyawan yang baik dan mampu untuk diandalkan

Persaingan bisnis yang semakin ketat mengakibatkan perusahaan tidak hanya harus memperbaiki produk yang mereka produksi saja, namun juga sumber daya manusia yang ada diperusahaan. Semakin baiknya kinerja dalam sumber daya manusia perusahaan, maka akan meningkatnya suatu perusahaan. Di dalam meningkatkan kualitas dari kinerja karyawan, bagian sumber daya manusia (SDM) dari suatu perusahaan dapat melakukan strategi seperti mendesain pekerjaan. Desain pekerjaan telah digunakan sebagai salah satu strategi SDM untuk mengembangkan kehidupan dinamis dan produktif baru persaingan bisnis yang berubah dengan cepat Pemilihan desain pekerjaan sebagai salah satu strategi SDM bukanlah tanpa alasan. Pemilihan desain pekerjaan melatarbelakangi karena karyawan merupakan suatu aset bagi perusahaan yang mana bisa berubah ubah dan dapat beradaptasi dengan perubahan tersebut. Karyawan merupakan aset organisasi yang dapat diperbaharui mereka menjadi pendorong utama perubahan terutama dalam lingkungan yang berubah dengan cepat

Tidak hanya desain pekerjaan saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan melainkan budaya kerja juga dapat mempengaruhi kinerja para karyawan disuatu organisasi atau perusahaan, budaya kerja juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai di suatu organisasi atau perusahaan. Budaya kerja dapat membantu kinerja pegawai karena dapat menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaik dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi. Berdasarkan uraian diatas penelitian mengenai analisis job design karyawan pada Bank BTPN Cabawang Bawakaraeng Makassar perlu dilakukan karena instansi tersebut memiliki banyak pekerjaan, maka dari itu penerapan job design dapat mendukung kinerja karyawan pada Bank BTPN karena mampu menciptakan jenis pekerjaan yang bervariasi yang dapat mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan selain itu karyawan juga memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BTPN Cabang Bawakaraeng

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan kedua variable tersebut memilki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, penulis berkeinginan melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Job Design Dan Budaya Kerja Terhadap kinerja karyawan Pada Bank Btpn Cabang Bawakaraeng Makassar”

Tinjauan Pustaka

Job Design

Handoko (2011) menyatakan desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasi. Tujuannya adalah untuk mengatur penugasan kerja karyawan yang memenuhi kebutuhan organisasi ,teknologi, dan perilaku. Sejalan dengan Rivai (2010) rancangan pekerjaan adalah proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan atau dilakukan melalui metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya didalam perusahaan.

Budaya Kerja

Menurut Robbins (2015:721) budaya kerja mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Budaya kerja adalah perwujudan dari hidup kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Secara lebih khusus, budaya kerja merupakan suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan dalam kehidupan sehari hari.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan padanya. (Sodikin 2017:130) kinerja merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Widodo 2015:131)

2. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan jenis penelitian explanatory research dengan pendekatan yaitu kuantitatif. Menurut (sugiyono 2014), metode explanatory research merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel yang satu dengan variable yang lain. Dalam penelitian ini terdapat dua variable independen yaitu job design dan budaya kerja sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi subyek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Bank BTPN Cabang Bawakaraeng Makassar sejumlah 80 orang

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2014:116). Adapun penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah sampel jenuh

adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada pada Bank BTPN Cabang Bawakaraeng Makassar yaitu sebanyak 80 orang

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Hipotesis

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.200	2.017		13.482	.000
X1	.340	.062	.691	5.480	.000
X2	-.159	.089	-.225	-1.787	.078

Sumber : Data diolah SPSS (2020)

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$y = 27.200 + 0,340X_1 + (-0,159)X_2$$

1. Konstanta sebesar 27.200 yang artinya apabila seluruh variabel X nilainya 0, maka nilai Y adalah 27.200
2. Koefisien regresi variabel Job Design (X1) sebesar 0,340 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Job Design mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,340 . Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara job design dengan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel Budaya Kerja (X2) sebesar -0,159 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan budaya kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar - 0,159. Koefisien bernilai negative artinya terjadi hubungan negatif antara budaya kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan pada tabe 4.13 diatas hasil pengujian regresi linear berganda diketahui nilai signifikan X1 $0,00 < 0,05$ menunjukkan variabel X1 berpengaruh

signifikan terhadap variabel Y, sedangkan nilai signifikan X_2 $0,78 > 0,05$ menunjukkan variabel X_1 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Tabel 1. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.200	2.017		13.482	.000
X1	.340	.062	.691	5.480	.000
X2	.159	.089	-.225	-1.787	.078

Sumber : Data diolah SPSS (2020)

Variabel Job Design

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui nilai sig untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $0,5480 > t$ tabel 1,990 sehingga dapat disimpulkan bahwa job design (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti H_1 diterima, artinya variabel job design berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Budaya Kerja

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diketahui nilai sig untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,078 > 0,05$ dan nilai t hitung $-1.787 < 1,990$ sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti H_2 tidak diterima, artinya budaya kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan terkait pengaruh job design dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Job Design (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank BTPN Cabang Bawakaraeng Makassar.
2. Budaya Kerja (X_2) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank BTPN Cabang Bawakaraeng Makassar.

Daftar Pustaka

- Anaticia , L. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.
- Fadhillah prabowo, M. (2018). Pengaruh Job Design Dan Performancr Appraisal Job Satisfaction Dan Employee Perfomance. (Studi Deskriptif Pada PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan, dan Ratu Boko (Persero).

- Fidiyah, N. (2015). Pengaruh Desain Pekerjaan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Melalui Kepuasan Kerja karyawan pada PT Nyoya Meneer Semarang .
- Hetlan Muhyadin, F. (2019). Pengaruh Displin Kerja, Komitmen Organisasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada perusahaan Bakpia Japon, Trimurtu, Srandakan Bantul, Yogyakarta).
- Husin, M. (2012). Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Utama Pekanbaru Jurnal Uin Sultan Syarif Kasum Riau.
- Rizal, S., Maesyar , A., & Jalil, A. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pelindo IV (Persero) Cabang Makassar Jurnal vol 11 No 1 Tahun 2015.
- Sapitri, W. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) Pada Sentra Industri Konveksi Di Kecamatan Soreang Bandung.