

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR GARUDA MAKMURINDO

Sahrul Dwi Ikbaktiar¹, Siti Samsiyah²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}
E-mail: sahrulikabatiar@gmail.com¹, sitisamsiyah@unipasby.ac.id

ABSTRAK

Era persaingan bebas sekarang mengakibatkan seluruh perusahaan berfokus untuk membangun kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat berpengaruh pada perkembangan perusahaan nantinya. Rendahnya kinerja karyawan merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh variabel karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo berada di Jl. Kedamean No.88. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah slovin dengan jumlah responden sebanyak 133. Teknik analisis regresi linier berganda di gunakan sebagai alat analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The current era of free competition causes many companies to focus on building employee performance, because employee performance is very influential on the company's development later. Low employee performance is one of the symptoms that can damage conditions in a company. This study aims to re-examine the effect of job characteristics and organizational culture variables. The population in this study were employees of PT. Sinar Garuda Makmurindo which is located on Jl. Kedamean No.88. The method of determining the sample used is slovin with a total of 133 respondents. Multiple linear regression analysis technique is used as an analytical tool. The results showed that the variable of job characteristics had a positive and significant effect on employee performance and organizational culture had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : Job Characteristics, Organizational Culture and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin intensif mengharuskan perusahaan untuk memikirkan kembali kinerja organisasi mereka. Ini karena indikator kinerja yang ada tampaknya semakin tidak efektif. Beberapa manajer organisasi telah menambahkan beberapa tambahan, meningkatkan beberapa metode kinerja lama, dan membangun serangkaian metode kinerja baru yang berfokus pada kinerja untuk memotivasi karyawan. Struktur efisiensi telah diperbaiki dengan meningkatkan efisiensi.

Karakteristik Pekerjaan menurut Stoner dalam Mahayanti (2017) memaparkan bahwa Jumlah tanggung jawab, variasi tugas, dan pekerjaan yang menjadi ciri kepuasan orang, dan kepuasan kerja memotivasi setiap orang dari ketidakpuasan. Oleh karena itu, studi tentang karakteristik pekerjaan sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk menganalisis karakteristik pekerjaan yang perlu dipertimbangkan dalam desain pekerjaan.

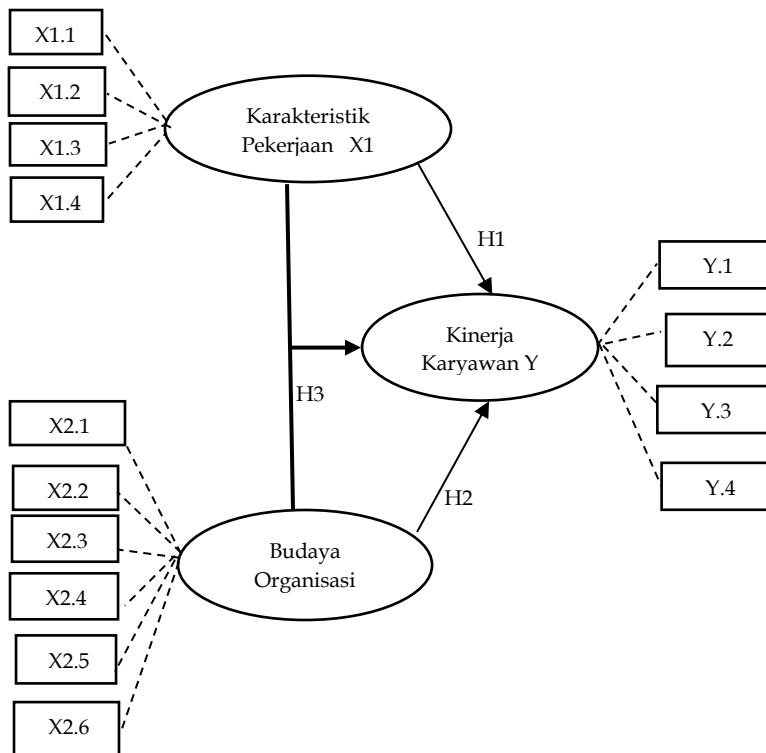
Menurut Kasmir dalam Ahmad (2019) memaparkan bahwa Budaya organisasi mempengaruhi kebiasaan atau norma yang diterapkan dan dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Norma-norma ini berlaku, diterima secara umum, dan mengatur bahwa semua anggota perusahaan atau organisasi harus mematuhi. Dalam kehidupan organisasi, anggota suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari hubungan budaya yang mereka bentuk dan gunakan dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan organisasi. Budaya membedakan anggota dalam suatu organisasi. Hal ini dapat dilihat dari cara anggota berinteraksi, cara menghadapi masalah dalam organisasi, dan cara mereka bekerja.

Menurut Ginanjar dalam Achmad (2019) kinerja karyawan diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan faktor sistem. Faktor

pribadi meliputi kemampuan dan kepribadian karyawan, dan faktor sistem meliputi lingkungan kerja, budaya organisasi, karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, kepemimpinan, dan desain pekerjaan.

Perusahaan mampu bersaing yang dimana perusahaan memiliki kinerja karyawan yang baik dimana objek penelitian pada PT. Sinar Garuda Makmurindo yang merupakan perusahaan produksi karton. Seluruh pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan membutuhkan kinerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan yang mana dilakukan dengan meminimalisir karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi yang baik, sehingga mendapatkan hasil kinerja yang bagus.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1 Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

H₁ : Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo

H₂ : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo

H₃ : Karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo

METODE

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat variabel terikat dan variabel bebas, dengan variabel terikat adalah kinerja karyawan dan variabel bebas adalah karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi.

Tabel 1
Variabel dan Indikator Penelitian

Variable	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Karakteristik Pekerjaan (X₁)	Robbins dan Judge (dalam Jeni, 2019), mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dan pekerjaan, bagaimana karakteristik itu di gabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda.	1. Ragam keahlian 2. Identitas tugas 3. Signifikasi tugas 4. Umpan balik	Likert
Budaya Organisasi (X₂)	Menurut Kasmir (dalam Ahmad, 2019) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau suatu perusahaan.	1. Inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko 2. Perhatian terhadap detail pekerjaan 3. Orientasi hasil 4. Orientasi tim 5. Keagresifan 6. Stabilitas	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Roziqin (dalam ahmad, 2019) mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan di jadikan dasar penilaian atas tercapainya atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintah, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.	1. Kualitas kerja 2. Pengetahuan 3. Kehadiran 4. Kerjasama	Likert

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini ada 200 karyawan pada PT. Sinar Garuda Makmurindo dan sampel yang diambil dengan menggunakan rumus slovin yang dimana terdapat 133 responden.

Analisis Data

Pada penelitian ini, pengumpulan data menggunakan kusioner selanjutnya di uji dengan spss, uji yang dilakukan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut gambaran umum reseponden :

Tabel 2
Data Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki- Laki	95	71.4%
Perempuan	38	28.6%
Total	133	100%

Sumber : Hasil Data Primer 2022

Tabel 3

Data Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-30	62	46.6%
31-40	54	40.6%
41-50	17	12.8%
Total	133	100%

Sumber : Hasil Data Primer 2022

Tabel 4

Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMP	18	13.53%
SMA	86	64.66%
DIPLOMA	14	10.53%
S1	15	11.28%
Total	133	100%

Sumber : Hasil Data Primer 2022

Kesimpulannya bahwa mayoritas karyawan yang terdapat di PT. Sinar Garuda Makmurindo adalah laki-laki yang memiliki rentang usia 20-30 dengan mayoritas pendidikan terakhir SMA.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 5

Uji Validitas

Variabel	Item	Sig	Probabilitas	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan (X1)	X1.1	.000	.05	VALID
	X1.2	.000	.05	VALID
	X1.3	.000	.05	VALID
	X1.4	.000	.05	VALID
	X1.5	.044	.05	VALID
	X1.6	.034	.05	VALID
	X1.7	.000	.05	VALID
	X1.8	.000	.05	VALID
	X1.9	.000	.05	VALID
	X1.10	.000	.05	VALID
	X1.11	.045	.05	VALID
	X1.12	.004	.05	VALID
	X1.13	.000	.05	VALID
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	.000	.05	VALID
	X2.2	.000	.05	VALID
	X2.3	.000	.05	VALID
	X2.4	.000	.05	VALID

	X2.5	.000	.05	VALID
	X2.6	.000	.05	VALID
	X2.7	.016	.05	VALID
	X2.8	.002	.05	VALID
	X2.9	.008	.05	VALID
	X2.10	.021	.05	VALID
	X2.11	.000	.05	VALID
	X2.12	.000	.05	VALID
	X2.13	.042	.05	VALID
	X2.14	.000	.05	VALID
	X2.15	.001	.05	VALID
	X2.16	.005	.05	VALID
	X2.17	.008	.05	VALID
	X2.18	.000	.05	VALID
	X2.19	.000	.05	VALID
	X2.20	.039	.05	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	.000	.05	VALID
	Y.2	.000	.05	VALID
	Y.3	.000	.05	VALID
	Y.4	.000	.05	VALID
	Y.5	.022	.05	VALID
	Y.6	.000	.05	VALID
	Y.7	.000	.05	VALID
	Y.8	.000	.05	VALID
	Y.9	.023	.05	VALID
	Y.10	.000	.05	VALID
	Y.11	.000	.05	VALID
	Y.12	.001	.05	VALID
	Y.13	.000	.05	VALID

Suber : Hasil Data Primer, 2022

Menunjukkan setiap pernyataan yang ada nilai signifikansi < 5% sehingga dinyatakan valid.

Tabel 6

Uji Reliabilitas

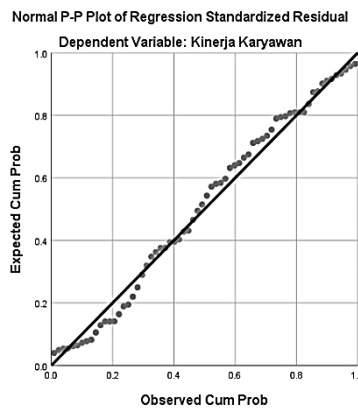
Label	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	0.729	0.60	Reliabel
Budaya Organisasi	0.723	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.732	0.60	Reliabel

Suber : Hasil Data Primer, 2022

Menunjukkan bahwa item-item yang diuji memiliki hasil alpha >0,6 sehingga item-item kusioner dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas



Gambar 2
 Hasil uji p-plot normalitas

Berdasarkan hasil ini dengan pendekatan grafik diatas bahwa data terdistribusi secara normal, terlihat dari penyebaran titik berada di sumbu diagonal atau mendekati garis diagonal.

- b. Uji Multikolinearitas

Tabel 7
 Uji multikolinearitas

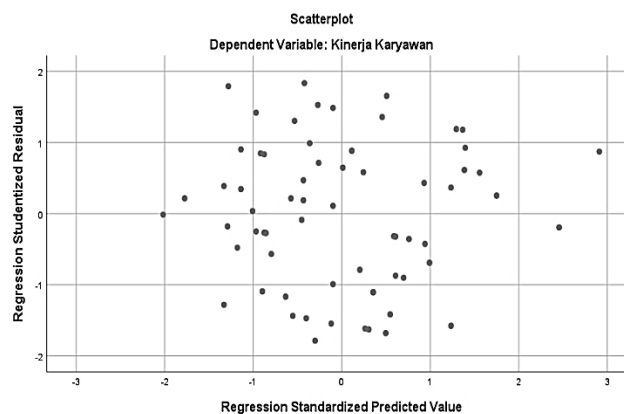
Coefficients ^a		
Model	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Karakteristik Pekerjaan (X1)	0,758	1,266
Budaya Organisasi (X2)	0,758	1,266

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Data Primer, 2022

Menunjukkan bahwa hasil VIF kedua variabel tersebut adalah 1,266 ($1,266 < 10$) maka dikatakan bebas dari multikolinearitas.

- c. Uji Heteroskedestisitas



Gambar 3
 Hasil Uji Heteroskedestisitas

Hasil uji menunjukkan tidak terjadi heteroskedestisitas karena tidak terbentuk pola bergelombang, melebar ataupun menyempit pada scatterplot.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 8
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.628 ^a	.394	.217	3.681	1.989

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Data Primer,2022

Maka dalam perhitungan kali ini di dalam tabel durbin Watson sebesar 1,5395 dan Du sebesar 1,6640 dan d hitung sebesar 1,989 ($1,5542 < 1,989 < 2,011$). Maka tidak terjadi auto korelesi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardize d Coefficients	T	Sig.	Ket.
1 (Constant)	38.313	3.501	.001	
X1	.123	1.072	.008	Signifikan
X2	.139	1.403	.006	Signifikan
R				.628 ^a
R Square				.394
F Hitung				16.569
Sig. F				.016 ^b
Keterangan :				
Jumlah Data:				133 Responden
Dependen Variabel				Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Data Primer,2022

Berikut persamaan dari hasil di atas :

$$Y = 38,313 + 0,123X_1 + 0,139X_2 + e$$

Menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 38,313 jika karakteristik pekerjaan 0,008 dan budaya organisasi 0,006 maka kinerja karyawan sebesar 38,313. Dan variabel karakteristik pekerjaan (X1) memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi (X2) memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

a. Uji t

Tabel 10
Uji- t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	38.313	10.945		3.501	.001
X1	.123	.114	.132	1.072	.008
X2	.139	.099	.172	1.403	.006

Sumber: Hasil Data Primer, 2022

Hasil uji t untuk karakteristik pekerjaan diperoleh nilai signifikansi sebesar $,008 < ,05$ maka karakteristik pekerjaan mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan. uji t budaya organisasi diperoleh nilai signifikansi sebesar $,006 < ,05$ maka budaya organisasi memiliki dampak terhadap kinerja karyawan.

b. Uji f

Tabel 11
Hasil Uji-F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	42.518	2	21.259	16.569	.016 ^b
Residual	853.800	130	13.552		
Total	896.318	132			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Data Primer, 2022

Bahwa nilai F_{hitung} adalah 16,569 dengan nilai signifikansi $,016 < ,05$. Dari hasil tersebut dapat terbukti berpengaruh secara simultan karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi atas kinerja karyawan pada PT. Sinar Garuda Makmurindo.

Pembahasan

Berdasarkan hasil tersebut apabila karakteristik pekerjaan yang dialami PT. Sinar Garuda Makmurindo baik atau layak akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan dan menghasilkan kinerja karyawan yang sesuai dengan target perusahaan dan sekaligus meningkatkan produktivitas karyawan. Sedangkan budaya organisasi pada karyawan baik atau layak akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan dan menghasilkan kinerja karyawan yang sesuai dengan target perusahaan dan sekaligus meningkatkan produktivitas karyawan. Pengaruh karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi secara simultan berdasarkan hasil di atas apabila karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi yang terorganisir dengan baik secara simultan mampu membantu peningkatan kualitas kinerja karyawan dialami karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo.

SIMPULAN

1. Karakteristik pekerjaan mempunyai dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Garuda Makmurindo. Hal ini terbukti berasal nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ atau ($0,008 < 0,05$) menggunakan nilai t_{hitung} sebanyak 1,072 dan koefisien regresi sebesar 0,123 sehingga

dapat diartikan bahwa semakin besar karakteristik pekerjaan yang dialami karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

2. Budaya organisasi mempunyai dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Garuda Makmurindo. Terbukti dari nilai signifikansi 0,006 lebih kecil dari 0,05 atau ($0,006 < 0,05$) menggunakan nilai t_{hitung} sebesar 1,403 koefisien regresi sebesar 0,139, Sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dirasakan karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama pada PT. Sinar Garuda Makmurindo. terbukti dari nilai signifikansi 0,016 lebih kecil dari 0,05 atau ($0,016 < 0,05$) dengan nilai F_{hitung} sebesar 16,569.

IMPLIKASI

Adapun saran yakni pentingnya karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi yang baik salah satunya meningkatkan komunikasi sesama rekan kerja, penempatan tugas kerja yang sesuai serta mempunyai kreatifitas dan inovasi yang tinggi guna untuk mencapai target perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad dkk. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya. *Jurnal Manajemen*. 11(2). 137-146.
- Ayu, I. G., Mahayanti, K., Agung, A., & Sriathi, A. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 6(4), 2253–2279.
- Bachtiar, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Perhutani KPH Ngawi Divisi Regional Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi Pembangunan*. 14(2). 111–120.
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*. 4(1). 25-34.
- Jeni, N. L. P., Martini, L. K. B., & Verawati, Y. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan. *Inovasi Baru Dalam Penelitian Sains, Teknologi Dan Humaniora*. 881–888.
- Purnawan dkk. (2017). Analisis Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. 7(2). 175-194.