

PENGARUH DESAIN PEKERJAAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SASTRO UTAMA MEDIA GROUP MATARAM.**Wina Ayudia, Sarifudin Serip, Dwi Putra Buana Sakti**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Mataram

E-mail : winaayudia32@gmail.com**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Desain Pekerjaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sastro Utama Media Group Mataram. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini terletak di Jalan Ade Irma Suryani, Monjok, Kec. Selaparang, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Metode pengumpulan data menggunakan metode sensus. Alat analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS versi IBM 16. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sastro Utama Media Group Mataram yang berjumlah 62 orang. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Desain Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sastro Utama Media Group Mataram (2) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sastro Utama Media Group Mataram.

Kata Kunci : Desain Pekerjaan, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job design and organizational commitment on employee performance at PT. Sastro Utama Media Group Mataram. The type of research used is causal associative research. The location of this research is located on Jl. Ade Irma Suryani, Monjok, Kec. Selaparang, Mataram City, West Nusa Tenggara. The data collection method uses the census method. The data analysis tool used was Multiple Linear Regression using IBM SPSS version 16. The respondents in this study were all employees of PT. Sastro Utama Media Group Mataram, totaling 62 employees. The results of the analysis show that: (1) Job Design has a positive and significant effect on the Performance of PT. Sastro Utama Media Group Mataram (2) Organizational Commitment has a positive and significant effect on the Performance of PT. Sastro Utama Media Group Mataram.

Keywords: Job Design, Organizational Commitment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah tempat keberlangsungannya segala faktor produksi baik barang maupun jasa yang dijalankan oleh suatu lembaga guna untuk memfasilitasi keperluan seseorang. Untuk mencapai kegiatan yang sedemikian rupa tersebut harus ada dukungan dari sumber daya manusia yang berkompeten. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi.

Menurut Afandi (2018), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Pada era masa kini yakni era digitalisasi terutama pada bagian marketing menguasai pasar internasional melalui konsumen hanya dengan sentuhan layar *smartphone* saja tanpa harus bertatap muka langsung dengan konsumen. *Digital marketing* menjadi alternatif lain untuk memasarkan produk yang menggunakan *platform* sosial media dalam melakukan kegiatan bertransaksi jual beli *online* untuk menjangkau para konsumen. Karena hal inilah semua perusahaan mengubah sistem marketingnya ke penjualan *online* agar lebih dekat dengan konsumennya dan sistem penjualan tersebut telah dilakukan oleh PT. Sastro Utama Media Group Mataram.

Hasil kinerja karyawan PT. Sastro Utama Media Group menunjukkan kinerja mereka yang masih kurang maksimal, dibuktikan dengan adanya beberapa *complain* dari *customer* mengenai kurang tanggapnya *customer service* dalam memberikan pelayanan yang kurang *fast respon*, penjualan yang belum memenuhi target

Menurut Mondy (2008: 121) setiap pekerjaan harus mempunyai desain dan deskripsi yang jelas. Desain kerja (*job design*) adalah proses menentukan tugas-tugas spesifik untuk dikerjakan, metode-metode yang dipakai, dapat menjadi motivasi serta memberi tantangan pada karyawan.

Menurut Simamora (2004:116) mengatakan desain pekerjaan adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan

tugas-tugas ini, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi dan teknologi dan memuaskan kebutuhan-kebutuhan pribadi dan individual para pemegang jabatan.

Dalam mengatasi hambatan akan kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas PT. Sastro Utama Media Group bisa menggunakan berbagai macam cara, salah satunya adalah dengan menentukan desain pekerjaan yang tepat sehingga pada akhirnya diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun hambatan mengenai desain pekerjaan pada PT. Sastro Utama Media Group Mataram yakni dilihat dari identitas pekerjaan seperti tidak adanya *job desk* dan *Standar Operasional Prosedur (SOP)* yang jelas dan terdapat beberapa staff yang ditempatkan pada divisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan terjadi rangkap jabatan.

Selain desain pekerjaan, komitmen organisasi juga mempunyai peran penting dalam memberikan kontribusi bagi kinerja karyawan. Komitmen organisasi menstimulasi karyawan untuk menanamkan kemauan, kepercayaan, dan keinginan untuk mempertahankan diri sebagai bagian dari perusahaan atau organisasi agar tetap bertahan dalam berbagai macam kondisi yang tidak memungkinkan.

Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi pasti akan menunjukkan kualitasnya sebagai salah satu karyawan terbaik yang juga akan berdampak positif terhadap perusahaan nantinya. Maka dari itu komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan dapat menahan dirinya untuk pindah kerja ke perusahaan lainnya sehingga dapat mengurangi biaya *turnover* suatu perusahaan dan juga memaksimalkan pekerjaannya di suatu perusahaan tersebut (Widodo, 2019).

PT. Sastro Utama Media Group mengharapkan karyawannya tertarik untuk bekerja lebih lama serta memiliki konsistensi dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tetapi, tidak sedikit dari mereka yang memilih *resign* dari perusahaan tersebut karena faktor usia yang sudah siap untuk menikah dan meninggalkan pekerjaannya, tantangan yang ada dalam perusahaan pasti ada yang menyebabkan karyawan tersebut mampu atau tidak mengatasi

permasalahan yang sedang dihadapi dan konsekuensi yang harus diterima untuk bertahan di suatu perusahaan tersebut, dan karyawan PT. Sastro Utama Media Group meyakinkan dirinya bahwa ia memiliki kepercayaan dalam dirinya, tanggung jawab, loyalitas, dan kewajiban pada tiap pekerjaannya yang membuat ia harus mempertahankan pekerjaannya.

Dapat disimpulkan bahwa dari kinerja karyawan PT. Sastro Utama Media Group Mataram harus dibenahi dan lebih dimaksimalkan mengingat masih banyak permasalahan yang terjadi pada faktor-faktor kinerja karyawan di dalamnya yang menyangkut tentang desain pekerjaan dan komitmen organisasi karyawan PT. Sastro Utama Media Group Mataram.

Berdasarkan pokok pikiran seperti yang dijabarkan pada latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Desain Pekerjaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sastro Utama Media Group Mataram”**.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2010: 67) mengatakan: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pernyataan diatas dengan jelas memperlihatkan bahwa istilah kinerja merupakan hasil kerja yang dinyatakan dalam kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai. Dalam mengembangkan indikator kinerja karyawan secara individu ada 5 Indikator Robbins (2006), yaitu: (1) Kualitas (2) Kuantitas (3) Ketepatan Waktu (4) Efektivitas (5) Kemandirian.

Desain Pekerjaan

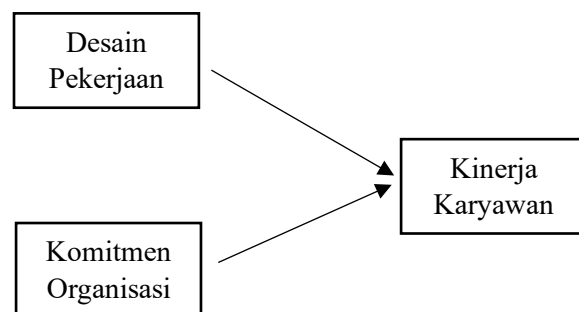
Menurut Luthans (2006: 559) desain kerja adalah metode yang digunakan manajemen untuk mengembangkan isi (*content*) kerja, termasuk semua tugas yang relevan, termasuk pula proses konstruksi dan revisi kerja. Melalui analisis pekerjaan telah diperkenalkan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan karena organisasi dapat menggunakan informasi itu untuk mendisain pekerjaan atau

mendisain ulang pekerjaan. Menurut penelitian Robbins & Coulter (2010) indikator desain pekerjaan meliputi : (1) Keragaman Keterampilan Dan Job Rotation (2) Identitas Pekerjaan Dan SOP (3) Signifikansi Tugas (4) Otonomi (5) Umpan Balik.

Komitmen Organisasi

Menurut Mathis dan Jackson (2006: 122) komitmen organisasional adalah tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tetap tinggal di dalam organisasi tersebut. Indikator yang dapat menjadi ukuran dari komitmen organisasi menurut (Allen dan Meyer, 1990) yaitu : (1) Komitmen Afektif (2) Komitmen Kontinuitas (3) Komitmen Normatif.

PERUMUSAN HIPOTESIS DAN KERANGKA KONSEPTUAL



H₁ : Diduga bahwa Desain Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sastro Utama Media Group Mataram.

H₂ : Diduga bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sastro Utama Media Group Mataram.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat diukur yang artinya penelitian ini berdasarkan dari asumsi dan ditentukan variabel, selanjutnya dianalisis menggunakan metode penelitian yang valid, yang ada dalam penelitian kuantitatif.

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan Penelitian pada PT. Sastro Utama Media Group Mataram yang berlokasi di Jalan Ade Irma Suryani, Monjok, Kec. Selaparang, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. 83239. Penelitian direncanakan berlangsung sejak bulan Januari 2023 – September 2023.

Populasi

Populasi yang digunakan yakni mencakup seluruh karyawan PT. Sastro Utama Media Group Mataram pada periode tahun 2022/2023 yang dimana seluruh karyawan berjumlah 62 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus kaena jumlah populasi sama besarnya dengan jumlah yang dijadikan sampel yaitu seluruh karyawan PT. Sastro Utama Media Group Mataram.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI NORMALITAS

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.50586256
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.700
Asymp. Sig. (2-tailed)		.711

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) dari variabel penelitian yaitu Desain Pekerjaan, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan sebesar 0,711. Karena nilai Asymp.Sig (2-tailed) = 0,711 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ketiga dari data variabel penelitian berdistribusi normal.

UJI MULTIKOLINIERITAS

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

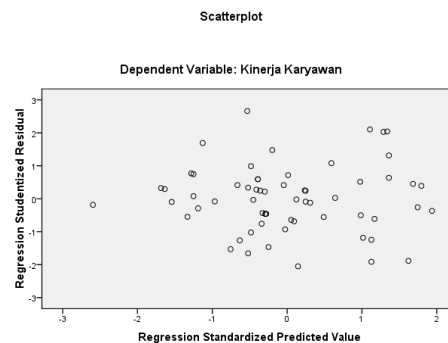
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Desain Pekerjaan	.986	1.014
Komitmen Organisasi	.986	1.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel independen desain pekerjaan adalah 0,986 > 0,10 dan nilai VIF 1.014 < 10, variabel komitmen organisasi adalah 0,986 > 0,10 dan nilai VIF 1.014 < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji multikolinieritas terjadi korelasi antara independen atau dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 4.2 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu desain pekerjaan dan komitmen organisasi.

UJI HIPOTESIS

UJI F (Uji Kelayakan Model)

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.695	2	.847	9.053	.000 ^a
Residual	5.522	59	.094		
Total	7.217	61			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Desain Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas hasil uji F diatas diketahui bahwa nilai Fhitung 9.053 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. Ftabel = df1 (k - 1) atau Ftabel dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh Ftabel = 3,15.

- df1 : 3 - 1 = 2
- df2 : 62 - 3 = 59
- Pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$ maka nilai ftabel adalah 3,15

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui nilai Fhitung 9.053 lebih besar dari 3,15 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H_0 diterima. Artinya, penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh desain pekerjaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sastro Utama Media Group Mataram ini dinyatakan layak dan hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang di analisis.

UJI t (Uji Parsial)

Tabel 5 Uji t

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan

1	Desain Pekerjaan	2,977	2,001	0,001	Signifikan
2	Komitmen Organisasi	3,087	2,001	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa nilai t tabel didapat dengan menentukan tingkat kepercayaan yaitu $0,05 : 2 = 0,025$ dan menentukan derajat bebas yaitu $62 - 3 = 59$ dan df pada kolom 59 dengan nilai t tabel sebesar 2,001.

1. Variabel desain pekerjaan memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,977 > 2,001$. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima, variabel desain pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sastro Utama Media Group Mataram.
2. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,087 > 2,001$. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima, variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sastro Utama Media Group Mataram.

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.544	.526	.32250

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Desain Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,526 ditransformasi menjadi nilai koefisien determinasi sebesar 52,6%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh desain pekerjaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 52,6% sisanya sebesar 47,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa Desain Pekerjaan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sastro Utama Media Group Mataram. Artinya, semakin tinggi desain pekerjaan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, jika semakin rendah desain pekerjaan maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Dikatakan berpengaruh karena nilai koefisien regresi 0,320 dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,977 > 2,001$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa Komitmen Organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sastro Utama Media Group Mataram. Artinya, semakin baik komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, jika semakin tidak baik komitmen organisasi maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Dikatakan berpengaruh karena nilai koefisien regresi 0,186 dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,087 > 2,001$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan tentang Pengaruh Desain Pekerjaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sastro Utama Media Group Mataram maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Desain Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi desain pekerjaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komitmen organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Revika Aditama.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Allen, N.J & Meyer, J.P. 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normatif Commitment to the Organization*. *Journal of Occupational Psychology*. Vol.63. No.1, 1-18.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi sepuluh*, Yogyakarta: Andi
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh*. Alih Bahasa: Diana Angelica. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Teori Organisasi. Struktur, Desain dan Aplikasi, Edisi Ketiga*. Terjemahan, Jakarta: Penerbit Arcan. Roberts dan Hunt.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Widodo, A., Sunaryo, H., dan Khairul. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Malang*. *E-Jurnal Riset Manajemen*, Vol.8 No.7 Hal: 47-60.