

PENGARUH DESAIN PEKERJAAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Kasus : Rumah Sakit Umum Daerah Menggala, Kabupaten Tulang Bawang)

THE INFLUENCE OF JOB DESIGN AND WORK CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE

(Case Study: Menggala Regional General Hospital, Tulang Bawang Regency)

Deni Eliza^{1*}, Hazairin Habe¹, Bovie Kawulusan¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: denieliza1218@gmail.com

Abstrak

Terciptanya kinerja pegawai yang baik di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang masih jauh dari harapan, hal ini dikarenakan masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh desain pekerjaan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh desain pekerjaan dan budaya kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel pada penelitian ini berjumlah 55 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis uji yang digunakan yaitu uji regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa desain pekerjaan dan budaya kerja baik secara parsial maupun simultan sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Desain Pekerjaan, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The creation of good employee performance at the Menggala Regional General Hospital in Tulang Bawang Regency is still far from expectations, this is because there are still many obstacles faced that make it difficult to achieve organizational goals. The purpose of this study was to determine the effect of job design and work culture on employee performance. The hypothesis in this study is that there is an effect of job design and work culture either partially or simultaneously on employee performance. The sample in this study amounted to 55 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. Methods of data analysis using a quantitative approach. The test analysis used is simple linear regression test and multiple linear regression. The test results show that job design and work culture either partially or simultaneously have a positive effect on employee performance.

Keywords: Job Design, Work Culture, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Persaingan usaha yang kompetitif dewasa ini, terlihat semakin ketat di berbagai sektor. Hal demikian terjadi pula pada industry kesehatan di seluruh wilayah Indonesia. Rumah

Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang, atau RSUD Menggala merupakan rumah sakit milik pemerintah daerah yang dikelola sebaik mungkin agar dapat memberikan pelayanan prima bagi pasien.

Upaya memberikan pelayanan prima dimaksud, tentunya harus diawali dengan pengelolaan instansi dengan tepat. Pengelolaan instansi yang baik, antara lain adalah bagaimana mencapai prestasi dalam pengelolaan sumberdaya manusia (SDM) yang profesional dan kompetitif.

Terwujudnya pengelolaan SDM yang tepat tentunya akan berimbas pada beberapa keuntungan bagi instansi, yaitu antara lain akan memudahkan mencapai tujuan sebagaimana yang telah ditetapkan. Selain itu dampak positif kepada pihak pengguna layanan dalam hal ini pasien akan merasa nyaman dengan pelayanan yang diberikan.

Dampak positif pengelolaan SDM yang tepat sebenarnya sangat dirasakan justru secara internal, yaitu terkait dengan sikap kerja pegawai yang memiliki kepuasan kerja dalam menjalankan peran dan fungsinya. Selanjutnya, dari sikap kepuasan kerja inilah akan timbul kinerja pegawai yang tinggi mengarah kepada sikap profesionalitas. Menyadari bahwa kinerja pegawai dapat ditentukan oleh kepuasan kerjanya, maka dapat dipahami bahwa pada akhirnya hal ini akan bermuara kepada kinerja dari instansi. Untuk itulah, maka instansi perlu menaruh perhatian kepada upaya – upaya yang dapat mewujudkan tingkat kepuasan kerja pegawai yang tinggi.

Banyak penelitian yang menyatakan bahwa desain pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. (Garibaldi, Rachmawati, & Sari, 2016) Desain pekerjaan merupakan salah satu factor pendorong keberhasilan produktivitas suatu perusahaan. Desain pekerjaan memadukan isi pekerjaan (tugas, wewenang dan hubungan) balas jasa dan kualifikasi yang dipersyaratkan (keahlian, pengetahuan

dan kemampuan) untuk setiap pekerjaan dengan cara memenuhi kebutuhan pegawai maupun perusahaan. (KARIM, 2011)

Desain pekerjaan di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang sebagian besar membutuhkan keahlian khusus yang tidak dapat digantikan oleh pegawai lain dalam operasionalnya, hanya bagian kecil saja yang jika terpaksa dapat diperbantukan. Untuk pekerjaan dengan kualifikasi dan klasifikasi khusus seperti tenaga dokter dan perawat yang direkrut adalah yang benar – benar memiliki latar belakang pendidikan linier dengan peran dan fungsinya.

Pegawai administrasi di bagian resepsionis, juga perlu spesialisasi khusus, hal ini dikarenakan proses kerjanya yang tidak dapat dikerjakan oleh sembarang orang, karena menyangkut data - data penting tentang medical record pasien. Selain pekerjaan yang membutuhkan spesialisasi atau keahlian, terdapat juga pekerjaan yang dapat digantikan dan tidak dibutuhkan keahlian khusus, seperti pekerjaan pada bagian rumah tangga, yang menyangkut menyiapkan keperluan pegawai dan pasien sebagai konsumen, baik yang dirawat inap maupun jalan.

Pegawai dikelompokkan berdasarkan pembagian menurut keahlian dan pekerjaan seperti pegawai administrasi terdiri dari resepsionis dan keuangan. Pada sisi ini, maka pengelompokkan dilakukan melalui pendekatan fungsional, karyawan yang ada dikelompokkan bersama di bagian menurut keahlian dan pekerjaan yang sama.

Dari hasil pengamatan yang terjadi di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang tersebut, desain pekerjaan adalah suatu hal yang belum mendapat

perhatian manajemen. Fakta yang terjadi adalah banyak terdapat pengajuan pegawai untuk mutasi ke instansi lain, yang disebabkan oleh pekerjaan terlalu terspesialisasi, sehingga menyulitkan pegawai untuk mengeksplorasi wawasan dan kemampuan kerja di bidang lainnya.

Faktor lain yang dapat dikembangkan dalam upaya menciptakan tingkat kinerja pegawai yang tinggi adalah penerapan budaya kerja sebagai kesatuan sikap kerja efektif dan efisien di dalam instansi. Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi.

Faktor ini dapat berjalan apabila didukung semua pegawai, sebagai sikap kerjasama saling mendukung demi mewujudkan tujuan yang telah disepakati. (Fachreza, Musnadi, & Majid, 2018) Baik buruknya pelaksanaan budaya kerja tergantung pada bagaimana pegawai memahami dan mengimplementasikan budaya kerja pada setiap aktivitas kerja. Dengan demikian, semakin dalam budaya kerja merasuki pikiran pegawai secara fundamental dalam menjalankan perannya, maka semakin mudah mengatasi kendala pekerjaan.

Konsep mengendalikan perilaku pegawai melalui nilai - nilai yang terkandung pada budaya kerja menjadi penting bagi organisasi untuk diterapkan. Sebab, apabila semua pegawai dapat meresapi nilai - nilai tersebut maka akan muncul dengan sendirinya komitmen dan dedikasi mereka pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan membakukan budaya kerja, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan

pegawai secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi.

Budaya kerja di dalam organisasi sebagai kesatuan cara pandang bersama dalam mengatasi permasalahan baik internal maupun eksternal, akan membawa maka akan membawa pegawai ke dimensi yang lebih tinggi lagi dalam menampilkan kinerja terbaiknya. Seterusnya, pegawai akan memiliki integritas yang kuat terhadap kapabilitas organisasi untuk mengembangkannya sehingga memiliki nilai yang lebih kompetitif lagi. Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang tentang budaya kerja adalah belum sepenuhnya berjalan, terlihat dari sikap pegawai kurang agresif dalam menampilkan kinerja terbaiknya hal ini disebabkan minimnya penghargaan terhadap pegawai yang mampu menunjukkan performa yang lebih baik dari pegawai lain, di lain sisi pegawai yang menunjukkan performa di bawah standar tidak mendapat sanksi yang tegas.

Kondisi permasalahan desain pekerjaan serta budaya kerja yang berjalan di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang, sebagaimana telah diuraikan di atas diyakini sebagai faktor yang turut member dampak terhadap kinerja pegawai. Di mana kondisi lemahnya desain pekerjaan serta pelaksanaan budaya kerja yang kurang kondusif, maka secara langsung mempengaruhi capaian dan sasaran yang telah direncanakan.

Melihat persoalan sebagaimana diuraikan di atas, maka pengelolaan unsur SDM di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang perlu dilaksanakan secara menyeluruh. Tujuan yang ingin diraih dari upaya ini adalah

meningkatkan kualitas unsur SDM agar memiliki sikap dan perilaku yang didasarkan oleh pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai dengan tuntutan perkembangan masyarakat.

Efektivitas kerja organisasi secara totalitas ditunjang oleh peningkatan profesionalisme dan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai dikatakan baik bila ia dapat melaksanakan tugas - tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada. Namun demikian upaya mencetak pegawai yang memiliki kinerja tinggi sangatlah sulit, tidak terkecuali yang terjadi di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang,

Fenomena yang terjadi adalah, kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang masih belum maksimal, hal ini terindikasi dari pencapaian target dan realisasi program kerja, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Berdasarkan data dijelaskan bahwa terdapat 4 (empat) program / kegiatan Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang di Tahun Anggaran 2021, yang tidak mencapai hasil sesuai dengan yang ditargetkan. Bahkan ada pencapaian yang hanya 75% saja yaitu pada sasaran tersusunnya system manajemen dan pelayanan yang efektif.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik mengajukan penelitian dengan judul "Pengaruh Desain pekerjaan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang".

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Rumah Sakit umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang. Di dalam penelitian ini, menggunakan 2 jenis data yang akan digunakan untuk mengukur hasil yang akan menjawab pertanyaan-pertanyaan yaitu data primer dan data skunder

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini, antara lain:

1. Observasi
Pengamatan langsung peneliti terhadap objek penelitian yang akan diteliti
2. Kuisisioner
Pengumpulan data yang akan didapatkan dengan cara membagikan lembar pertanyaan (kuisisioner) yang sudah ditentukan tujuan, dan penilaiannya kepada para target audience yang menjadi objek penelitian.
3. Telaah Dokumentasi, dan Kepustakaan
Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara meneliti, dan mengkaji dokumen-dokumen, atau data valid, yang berhubungan dengan objek penelitian.

Sebelum diujicobakan kuesioner dianalisis dengan uji validitas dan uji reabilitas. Data yang terkumpul melalui kuesioner dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Desain pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang

Hasil koefisien arah regresi antara Desain pekerjaan pegawai terhadap Kinerja sebesar 0,448 dengan konstanta sebesar 24,084. Dengan

demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 24,084 + 0,448X_1$. Persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh Desain pekerjaan dengan Kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,448 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan Desain pekerjaan 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Pegawai RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang sebesar 0,448 satuan. Demikian pula sebaliknya, jika Desain pekerjaan mengalami penurunan sebesar 1 satuan maka Desain pekerjaan Kerja pegawai RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,448 satuan. Nilai koefisien (intercept) adalah sebesar 24,084 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat kenaikan Desain pekerjaan ($X_1=0$), diperkirakan Desain pekerjaan Kerja tetap sebesar 24,084 satuan.

Arah positif persamaan regresi sebagaimana diuraikan di atas memberikan pengertian bahwa semakin baik desain pekerjaan disusun maka akan meningkatkan kinerja pegawai RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang. Secara teoritis hal ini sejalan dengan pemikiran Handoko (2012:111) yang menyatakan dari sudut pandang manajemen personalia, desain pekerjaan sangat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, dimana hal ini tercermin pada kepuasan individu para pemegang jabatan.

Nilai t hitung untuk Desain pekerjaannya yaitu 5,023 dengan konstanta 6,180, pada t tabel dengan db 55 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,67 karena t hitung $>$ t tabel maka H_0 diterima artinya Desain pekerjaan berpengaruh terhadap Desain pekerjaan RSUD Menggala

Kabupaten Tulang Bawang Provinsi Lampung. Nilai R Square sebesar 0,318 artinya sebesar 31,80% variasi perubahan variabel terikat Desain pekerjaan Kerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas Desain pekerjaan sedangkan sisanya 68,20 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini secara empiris searah dengan beberapa penelitian terdahulu. Salah satunya sebagaimana yang disimpulkan oleh Supriadi dkk. (2020) bahwa desain pekerjaan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini secara empiris searah dengan beberapa penelitian terdahulu. Salah satunya sebagaimana yang disimpulkan oleh Supriadi dkk. (2020) bahwa desain pekerjaan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya kerja terhadap Desain pekerjaan Kerja Pegawai RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang

Koefisien arah regresi antara Budaya kerja terhadap Kinerja sebesar 0,460 dengan konstanta sebesar 23,495. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 23,495 + 0,460X_2$. Persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,460 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Budaya kerja 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan Kinerja RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang sebesar 0,460 satuan. Demikian pula sebaliknya, jika variabel Budaya kerja mengalami penurunan 1 satuan maka efektivitas organisasi pegawai akan cenderung mengalami

penurunan sebesar 0,460 satuan. Nilai koefisien adalah sebesar 23,495 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat faktor Budaya kerja ($X_2=0$), diperkirakan Kinerja pegawai tetap sebesar 23,495 satuan.

Arah positif persamaan regresi sebagaimana diuraikan di atas memberikan pengertian bahwa semakin baik budaya kerja dijalankan maka akan meningkatkan kinerja pegawai RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang. Secara teoritis hal ini sejalan dengan pemikiran (Tika, 2015) bahwa budaya kerja membentuk perilaku bagi pegawai, fungsi seperti ini dimaksudkan agar para pegawai dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi.

Nilai t hitung untuk Budaya kerjanya yaitu 5,071 dengan konstanta 5,909, pada t tabel dengan db 55 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,67 karena t hitung > t tabel maka H_0 diterima artinya Budaya kerja berpengaruh terhadap Desain pekerjaan Kinerja pegawai RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang. Nilai R Square sebesar 0,323 artinya sebesar 32,30 % variasi perubahan variabel terikat Desain pekerjaan Kerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas Budaya kerja sedangkan sisanya 67,70 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini secara empiris searah dengan beberapa penelitian terdahulu. Salah satunya sebagaimana yang disimpulkan oleh (Prihantoro, Supriyono, & Sunarno, 2022) bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh Desain Pekerjaan Budaya Kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar 17,649 ; b_1 sebesar 0,292 dan b_2 sebesar 0,303 bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$\hat{Y} = 17,659 + 0,292X_1 + 0,303X_2 + e$. Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh Desain pekerjaan terhadap Kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b_1 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,292 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan Desain pekerjaan 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan Kinerja sebesar 0,292 satuan. Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b_2 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,303 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan Budaya kerja 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan sebesar 0,303 satuan. Nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar 17,659 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat Desain pekerjaan Budaya kerja (X_1 dan $X_2 = 0$), diperkirakan Kinerja sebesar 17,659 satuan.

Nilai F hitung sebesar 25,719 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,16. Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Desain pekerjaan Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang Provinsi Lampung. Nilai R Square sebesar 0,42 artinya sebesar 42,00% variasi perubahan variabel terikat (Kinerja Pegawai) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Desain Pekerjaan dan Budaya Kerja) sedangkan sisanya

58,00% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini secara empiris searah dengan beberapa penelitian terdahulu. Salah satunya sebagaimana yang disimpulkan oleh Putra (2020) bahwa design kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut 1) Desain pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang; 2) Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang Provinsi Lampung; dan 3) Desain pekerjaan dan Budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang Provinsi Lampung. Variasi perubahan variabel terikat (Kinerja) sebesar 42,00 % mampu dijelaskan oleh variabel bebas Desain pekerjaan dan Budaya kerja sedangkan sisanya 58,00% lagi dijelaskan faktor - faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*.
- Garibaldi, G., Rachmawati, & Sari, P. A. (2016). Pengaruh Desain Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Untuk Keluar Di PT. Bank BJB TBK. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Dharma Negara*, 1(9), 29–37.

- KARIM, I. (2011). Hubungan Desain Kerja Dan Disiplin Dengan Produktivitas Pegawai Direktorat Jenderal Pendidikan Nonformal Dan Informal. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 308–317. <https://doi.org/10.21009/jmp.v2i2.2450>

- Prihantoro, N., Supriyono, & Sunarno, A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kanwil Jawa Tengah. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(4), 431–440. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i4.1205>

- Tika, P. (2015). 2015. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.