



**PENGARUH DESAIN PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
(Studi Pada PT. Bank Kalbar Cabang Nanga Pinoh)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Oleh:

Chaerul Haryono

Npm. 21801081121

**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG**

2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi pada PT Bank Kalbar Cabang Nanga Pinoh). Jenis penelitian ini yaitu *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Nanga Pinoh. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 36 orang. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan cara penyebaran kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Data penelitian dianalisis menggunakan *IBM SPSS S.26*. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa terdapat pengaruh secara langsung desain pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh secara langsung desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak terdapat pengaruh secara langsung, terdapat pengaruh secara langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh secara langsung desain pekerjaan dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Desain Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

This study aims to examine the effect of Job Design and Work Environment on Employee Performance mediated by Job Satisfaction (Study on PT Bank Kalbar Branch Nanga Pinoh). This type of research is explanatory research using a quantitative approach. The population in this study were employees of PT. Bank Kalbar branch Nanga Pinoh. The sampling technique was saturated sampling, which took the entire sample of 36 respondents. The data used in this study is primary data, namely by distributing questionnaires. The measurement scale used is a likert scale. Research data were analyzed using IBM SPSS S.26. The results of this study found there is a direct effect of job design and work environment to job satisfaction, there is a direct effect of job design to employee performance but on work environment to employee performance there is no direct effect, there is a direct effect of job satisfaction to employee performance, there is a direct effect of job design and work environment through job satisfaction to employee performance.

Keywords: Job Design, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia Perbankan Indonesia pada saat ini diwarnai dengan perubahan dari tahun-ketahun, antara lain semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat dengan jasa perbankan. Hal ini menyebabkan persaingan antar bank semakin ketat dan kompetitif, ini ditunjukkan dengan banyak berdirinya bank-bank swasta dan pembukaan jaringan kantor cabang baru (**Tabel 1.1**) serta dengan berbagai produk perbankan yang memberikan banyak kemudahan dan fasilitas kepada nasabah dengan tujuan untuk menyakinkan nasabah agar mau menempatkan dananya di Bank. Kondisi tersebut telah menciptakan iklim persaingan yang sangat tinggi diantara bank-bank dalam menjaring nasabahnya baik dalam penghimpunan dana, pemberian kredit maupun dalam pelayanan perbankan lainnya.

Tabel 1.1 Data Jumlah Bank dan Kantor Bank Tahun 2017-2019

Kelompok Bank Dan Kantor	Jumlah Bank dan Kantor Bank					
	Bank			Kantor Bank		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Bank Umum Konvensional (Bank Persero)	4	4	4	18262	17853	17622
Bank Umum Konvensional (Bank Pembangunan Daerah)	26	24	24	4130	4 110	4 212

Kelompok Bank Dan Kantor	Jumlah Bank dan Kantor Bank					
	Bank			Kantor Bank		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Bank Umum Konvensional (Bank Swasta Nasional)	64	60	60	8167	7739	7352
Bank Umum Konvensional (Kantor Cabang Bank Asing)	9	9	8	39	38	36
Bank Umum Syariah- Bank Pembangunan Daerah	-	2	-	-	178	184
Bank Umum Syariah- Bank Swasta Nasional	12	12	12	1678	1691	1721
Jumlah Bank Umum	115	115	110	32276	31609	31127
Bank Pengkreditan Rakyat Konvensional	1659	1597	1545	6192	6273	5962
Bank Pengkreditan Rakyat Syariah	167	167	164	441	495	619
Jumlah Bank Pengkreditan Rakyat	1786	1764	1709	6633	6768	6562
Sumber: Otoritas Jasa Keuangan, diakses pada 9 Desember 2021						

Dalam memenangkan persaingan, sumber daya manusia dianggap memiliki peran yang penting. Aset sumber daya manusia dapat menjadi keunggulan kompetitif yang berkelanjutan karena aset-aset manusia tersebut mempunyai

pengetahuan dan kompleksitas sosial yang sulit ditiru oleh pesaing (Manajemen dan Kewirausahaan, 2002). Raffie (2017:9) berpendapat sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah perusahaan. Kemajuan sebuah perusahaan dalam jangka panjang sangat bergantung dari tersedianya sumber daya manusia yang handal.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia, maka setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan produktif. Perusahaan perlu melihat kinerja sumber daya manusia sebagai isu strategis dan juga sebagai alat untuk membantu mencapai keunggulan kompetitif (Djastuti, 2010). Menurut Rivai (2005: 309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Dalam upaya memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan diharapkan mampu memberikan kepuasan kerja kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat dicapai oleh karyawan apabila harapan dari karyawan tersebut terpenuhi, jika karyawan merasa tidak puas dalam bekerja maka dapat memengaruhi kinerjanya. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif dari seorang karyawan tentang suatu pekerjaan yang diperoleh dari evaluasi pada karakteristik pekerjaan tersebut (Robin dan Judge, 2015). Menurut Lawler dalam Nzyoka (2016) jika suatu organisasi beranggapan bahwa karyawan merupakan aset terpenting, maka mereka harus memiliki pengetahuan tentang apa yang memotivasi karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka. Perusahaan perlu mengkaji faktor-faktor

yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah desain pekerjaan.

Desain pekerjaan memberikan kontribusi dalam meningkatkan efiseinsi dan efektivitas kerja. Perusahaan perlu memiliki suatu sistem kerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien yang dapat merangsang karyawan untuk bekerja secara produktif, mengurangi timbulnya rasa bosan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja, desain pekerjaan terkadang digunakan untuk menghadapi stress kerja yang dihadapi karyawan (Rana et al, 2014). Sangat penting untuk melakukan desain pekerjaan, karena orang banyak menghabiskan waktu dalam melakukan pekerjaannya (Ketut 2016:26). Selain desain pekerjaan, kondisi lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Ketika karyawan bekerja dilingkungan yang baik maka ide, kinerja dan produktivitasnya bisa meningkat. Sebaliknya jika karyawan bekerja dilingkungan yang tidak mendukung, maka akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Kusniawati et al, 2014). Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat yang lebih pada lingkungan dimana mereka bekerja (Ruchi dalam Lelebici, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Josephine & Harjanti (2017), Ferawati (2017), dan Surjosuseno (2015) memperlihatkan bahwa lingkungan kerja adalah penting dan berdampak pada Kinerja Karyawan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh beberapa hasil penelitian sebelumnya, dimana akan menjadi menarik untuk mendukung penelitian ini. Raharjo et al (2018) dengan penelitiannya yang berjudul *The Influence of organizational culture and job design on job commitment and human resources performance* menunjukkan desain pekerjaan tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap variabel kinerja sumber daya manusia. Sedangkan Ananda & Rizki (2021) dengan penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Jambi Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi* menunjukkan desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini ingin membuktikan pengaruh desain pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Bank Kalbar Cabang Nanga Pinoh.

PT. Bank Kalbar yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan Badan Usaha Milik Daerah milik pemerintah daerah Kalimantan Barat yang bergerak dalam bidang perbankan dan berkantor pusat di Kota Pontianak, Kalimantan Barat. PT. Bank Kalbar Cabang Nanga Pinoh sebagai salah satu Bank Pembangunan Daerah yang beroperasi untuk menyalurkan dana masyarakat, mendorong pengembangan potensi daerah serta mengelola dana pemerintah daerah. Sebagai salah satu bank yang ada di Kalimantan Barat, Bank Kalbar Cabang Nanga Pinoh juga harus mampu bersaing dengan perbankan lainnya.

Berdasarkan paparan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **PENGARUH DESAIN PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI**

KEPUASAN KERJA (Studi pada PT Bank Kalimantan Barat Cabang Nanga Pinoh)

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Bank Kalbar Cabang Nanga Pinoh?
2. Apakah Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja pada karyawan Bank Kalbar Cabang Nanga Pinoh?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Bank Kalbar Cabang Nanga Pinoh?
4. Apakah Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank Kalbar Cabang Nanga Pinoh?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Kalbar Cabang Nanga Pinoh.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pada karyawan Bank Kalbar Cabang Nanga Pinoh.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja pada karyawan Bank Kalbar Cabang Nanga Pinoh.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada karyawan Bank Kalbar Cabang Nanga Pinoh.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya pada subjek yang berkaitan dengan variabel yang diteliti yaitu Desain Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan,

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pihak manajemen kantor Bank Kalimantan Barat cabang Nanga Pinoh dalam melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan

menciptakan desain pekerjaan yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman serta mencapai kepuasan kerja bagi karyawan.

2. Bagi Pihak Lain

Hasil Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti lain dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau rujukan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai Pengaruh Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kepuasan Kerja.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada karyawan Bank Kalbar cabang Nanga Pinoh yang berlokasi di Jl. Juang No 45 Kabupaten Melawi, Kalimantan Barat. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh secara langsung Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
2. Terdapat pengaruh secara langsung Desain Pekerjaan terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan tidak terdapat pengaruh secara langsung.
3. Terdapat pengaruh secara langsung Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh secara langsung Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Keterbatasan

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, keterbatasan yang dialami sebagai berikut:

1. Dalam proses pengambilan data, penelitian ini hanya menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden sebagai informasi sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner.
2. Penelitian ini hanya meneliti di Bank Kalbar cabang Nanga Pinoh dan bisa diterapkan di perusahaan lain.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu:

1. Bagi perusahaan, perlu adanya perhatian khusus dengan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik dengan mengoptimalkan perlengkapan kerja, pelayanan kepada pegawai, kondisi kerja serta hubungan personal karena berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan perhatian untuk meningkatkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yang positif bagi karyawannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan adanya tambahan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan maupun kepuasan kerja selain variabel yang digunakan peneliti sehingga dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja bagi karyawan. Dan juga dalam proses pengambilan data bisa menambahkan wawancara atau *interview* supaya data yang diperoleh bisa lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Artanaya, Putu Yoga & Yadnyana, I Ketut. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- BankKalbar.co.id. (2013). *Sekilas Perusahaan*. Diakses pada 9 Desember 2021, dari https://bankkalbar.co.id/sekilas_perusahaan.php
- Bps.go.id (2020). *Jumlah Bank dan Kantor Bank (unit), 2017-2019*. Diakses pada 9 Desember 2021, dari <https://www.bps.go.id/indicator/13/937/1/jumlah-bank-dan-kantor-bank.html>
- Cardy, R. L. 2004. *Performance Management: Concepts, Skills, and Exercises*, Armonk, NY: M. E. Sharpe
- Cravens, KS., EG. Oliver, S. Oishi & JS. Stewart. 2015. *Workplace Culture Mediates Performance Appraisal Effectiveness and Employee Outcomes: Study in a Retail Setting*, *Journal of Management Accounting Research*, Volume 27, Issue 2.
- Dharma, R. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah Cabang Padang*. *Majalah Ilmiah UPI YPTK*, 9-17.
- Djastuti, Indi. 2010. *The Influence of Job Characteristics on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Managerial Performance: A Study on Construction Companies in Central Java*, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 3 No. 2.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). *Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance*. *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- Hayati, Putriana & Salim. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Desain Pekerjaan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dimoderasi Oleh Teknologi Pada Generasi Milenial di Industri Pendidikan*, Vol 6 Edisi 2.

- Indrayati, M. A., & Yuniawan, A. (2014). *Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi)*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lasantu, C. M. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT BRI (PERSERO) CABANG GORONTALO* (Doctoral dissertation, FISIP UNPAS).
- Malau, M. K. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sansyu Precision Batam* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Marihot Tua Efendi Hariandja, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Gramedia pustaka utama : Jakarta.
- Nzyoka, C. M., & Orwa, B. H. (2016). *The Relationship Between Total Compensation and Employee Performance in the Insurance Industry, Case Mayfair Insurance Company Limited. Psychology and Behavioral Sciences*, 5 (1) : 20-36.
- Purnaya, Ketut. 2016. *Manajemen Sumber daya manusia*. Yogyakarta. CV ANDI OFFSET.
- Surina, N. W. (2015). *Analysis The Effect of Job Design and Compensation Toward Employee Satisfaction of PT. BNI TBK, Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(4).
- Sutrisno, E., (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Kencana: Jakarta
- Teguh Raharja, R. Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Jember.
- Raharjo, Kusdi., Nurjannah, Solimun, Adji Achmad. R. F. 2018. *The influence of organizational culture and job design on job commitment and human resource performance. Journal of Organizational Change Management*. Vol. 31 No. 7, pp. 1346-1367.
- Rana, S., Ardichvili, A. & Tkachenko, O., (2014). *A theoretical model of the antecedents and outcomes of employee engagement: Dubin's method. Journal of Workplace Learning*, 26(3/4), pp.249-266.
- Rizani. 2015. *Analisis Perbandingan Kinerja Bank BUMN dan Swasta Nasional di Bursa Efek Indonesia Periode 2010-2012*.

- Robbins Sthepen P., Judge Timothy A. 2015. *Organizational Behavior* , Pearson Education.
- Widyastuti, Armanto. 2013. *Kompetisi Industri Perbankan di Indonesia*. Buletin Ekonomi Moneter dan Perbankan.
- Wulandari, F., & Cahyono, H. 2021. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Bank Rakyat Indonesia Syariah Sidoarjo*. Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam, 4(1), 45-54

