



**ANALISIS PENGARUH STANDAR KERJA DAN KRITERIA
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI
COVID STUDI DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA DAN
PARIWISATA KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :
Fauzi Imanudin
NPM. 21801081103



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG
2022**

ABSTRAK

Tingginya tuntutan pelayanan di era globalisasi saat ini menuntut setiap organisasi untuk dapat beradaptasi dan menentukan strateginya dalam menghadapi perubahan yang terjadi guna meningkatkan pelayanan. Dalam setiap prosesnya, setiap organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia di dalamnya. Sumber Daya Manusia memiliki peran utama dalam segala aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, segala kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Terlebih di masa pandemi covid – 19 saat ini, organisasi dituntut memiliki Sumber Daya Manusia yang mampu menangani segala pekerjaan di rumah. Para karyawan dituntut untuk memiliki keahlian lebih dalam menggunakan teknologi karena tidak memungkinkan mereka untuk bekerja di kantor. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui deskripsi dari standar kerja, kriteria karyawan dan kinerja karyawan, untuk menganalisa pengaruh standar kerja dan kriteria karyawan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh standar kerja terhadap Kinerja Karyawan dan untuk mengetahui pengaruh kriteria karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Malang yang berjumlah 46 pegawai. Berdasarkan dari data yang digunakan, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Metode analisa yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji hipotesis dengan melakukan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Standar kerja adalah indikator kerja yang dianggap dapat memberikan kepuasan apabila pertanyaan yang diberikan menunjukkan beberapa bidang pokok yang menjadi tanggung jawab karyawan dan berisikan tentang tata cara suatu alur kegiatan kerja yang akan dilakukan dan memberikan perhatian kepada mekanisme kuantitatif tentang hasil apa saja yang selanjutnya diukur, sedangkan Kriteria karyawan adalah indikator atau tolak ukur yang menjadi dasar atas penilaian dan penetapan hasil yang diberikan setiap individu. Kinerja karyawan adalah sebuah hasil dari kinerja yang dianggap menjadi prestasi dari setiap pegawai yang berupa kualitas maupun kuantitas pada satu periode waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab masing – masing pegawai 2) Terdapat pengaruh standar kerja dan kriteria karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Malang; 3) Terdapat pengaruh standar kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Malang; 4) Terdapat pengaruh kriteria karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Malang.

Kata Kunci : Standar Kerja, Kriteria Karyawan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

*The high level of service in the current era of globalization requires every organization to be able to adjust and determine its strategy in dealing with changes that occur in order to improve services. In every process, every organization is inseparable from the human resources in it. Human Resources have a major role in all organizational activities. Without human resources, all organizational activities will not run well. What in the current covid-19 pandemic, the organization has all the Human Resources who are able to handle work at home. employees work to have more expertise in using technology because it does not support them to be in the office. The purpose of this study is to determine the description of work standards, employee criteria and employee performance, to analyze the effect of work standards and employee criteria on employee performance, to determine the effect of work standards on employee performance and to determine the effect of employee criteria on employee performance. The population and sample in this study were employees of the Department of Youth, Sports and Tourism of Malang City, amounting to 46 employees. Based on the data used, this research uses descriptive quantitative research methods. The sampling technique in this study is a saturated sampling technique. The analytical method used is multiple linear regression analysis using hypothesis testing by performing *t* test and *F* test. The results show that 1) Work standards are work indicators that are considered to be able to provide satisfaction if the questions given indicate some of the main areas that are the responsibility of the employee. and contains the procedures for a work activity flow to be carried out and pays attention to quantitative mechanisms regarding what results are subsequently measured, while the employee criteria are indicators or benchmarks that form the basis for the assessment and determination of results given by each individual. Employee performance is a result of performance that is considered to be the achievement of each employee in the form of quality and quantity over a period of time in completing work in accordance with the responsibilities of each employee 2) There is an influence of work standards and employee criteria on Employee Performance at the Youth, Sports Service and Malang City Tourism; 3) There is an influence of work standards on employee performance at the Youth, Sports and Tourism Office of Malang City; 4) There is an effect of employee criteria on employee performance at the Department of Youth, Sports and Tourism of Malang City.*

Keywords : *Work Standards, Employee Criteria and Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tingginya tuntutan pelayanan di era globalisasi saat ini menuntut setiap organisasi untuk dapat beradaptasi dan menentukan strateginya dalam menghadapi perubahan yang terjadi guna meningkatkan pelayanan. Dalam setiap prosesnya, setiap organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia di dalamnya. Sumber Daya Manusia mempunyai peranan utama dalam segala operasional dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, segala kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik.

Terlebih di masa pandemi covid – 19 saat ini, organisasi dituntut memiliki Sumber Daya Manusia yang mampu menangani segala pekerjaan di rumah. Para karyawan dituntut untuk memiliki keahlian lebih dalam menggunakan teknologi karena tidak memungkinkan mereka untuk bekerja di kantor.

Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam keberhasilan suatu organisasi, sehingga pimpinan perlu memperhatikan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia merupakan penentu dari segala keberhasilan tata kelola maupun pelaksanaan segala kegiatan di organisasi. Organisasi dituntut untuk mampu mengembangkan dan mempertahankan

sumber daya manusia yang memiliki kualitas sesuai dengan standar kerja yang telah direncanakan sebelumnya (Hamali, 2018:79).

Untuk mencapai tujuannya, setiap organisasi harus memiliki karyawan yang mampu bekerja secara maksimal. Kinerja karyawan merupakan suatu keahlian atau hasil yang diberikan oleh karyawan untuk organisasi (Sari, 2019). Hasil kinerja setiap karyawan merupakan indikator keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu, kinerja karyawan merupakan capaian atas tugas yang dilakukannya. Para karyawan harus bekerja sesuai dengan standar kerja guna mencapai visi, misi dan tujuan organisasinya.

Dalam menentukan baik buruknya kinerja karyawan, tidak terlepas dari hasil perbandingannya dengan standar kerja organisasi dan kriteria karyawan. Hal ini disebabkan oleh gambaran akan capaian tata laksana suatu aktivitas ataupun regulasi yang ditentukan oleh organisasi dalam merealisasikan visi, misi, tujuan dan sasaran sebuah organisasinya yang tertuang dalam *strategic planning* (Busro, 2018:29).

Kinerja adalah suatu *result* dari setiap kinerja yang dapat dikatakan sebagai suatu prestasi dari para pegawai yang meliputi kuantitas dan kualitas dalam satu waktu penyelesaian pekerjaan yang telah ditentukan dan berdasar pada tanggung jawab setiap pegawai (Rustilah 2018). Paripurna et al. (2017) memberikan penjelasan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses produksi yang berasal dari fungsi khusus suatu kinerja.

Setiap karyawan dapat disebut mampu atau berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik apabila hasil kinerja yang didapatkan melebihi standar kerja yang telah ditentukan oleh organisasi. Tinggi rendahnya hasil kinerja setiap karyawan dapat diukur melalui penilaian kinerja yang dilakukan oleh organisasi. Penilaian kinerja berguna untuk meningkatkan dan menilai kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan dan sasaran. Dengan begitu organisasi dalam menentukan metode yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki (Danthi, 2017).

Penilaian kinerja karyawan dan standar kerja harus diukur dan dipahami dengan jelas. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam mengukur kinerja karyawan adalah jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan (Suwandhani, 2018). Selain itu, organisasi juga perlu menentukan kriteria – kriteria karyawan guna mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan.

Organisasi harus menentukan kriteria karyawan yang tepat guna mencapai keberhasilannya dalam mewujudkan tujuan yang direncanakan. Dengan menentukan kriteria karyawan yang tepat akan menciptakan proses kinerja dalam organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Kriteria karyawan harus dilakukan sejak organisasi melakukan perekrutan karyawannya (Wibowo, 2017:29).

Rekrutmen adalah tahapan yang paling awal dapat dilakukan oleh organisasi dalam mencari sumber daya manusia yang dibutuhkan sesuai

dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Dalam proses rekrutmen dan seleksi, organisasi harus mampu menemukan karyawan sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam menentukan dan memilih sumber daya manusia sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Dengan begitu, kualitas dan kemampuan karyawan dapat lebih cepat berkembang karena kompetensi yang dimilikinya (Purnomo, Djudi dan Mayowan 2017).

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisa Pengaruh Standar Kerja Dan Kriteria Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid (Studi Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Malang).”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka dapat diberikan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi dari standar kerja, kriteria karyawan dan kinerja Karyawan?
2. Bagaimana pengaruh standar kerja dan kriteria karyawan terhadap Kinerja Karyawan?
3. Bagaimana pengaruh standar kerja terhadap Kinerja Karyawan?
4. Bagaimana pengaruh kriteria karyawan terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, dapat diambil tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui deskripsi dari standar kerja, kriteria karyawan dan kinerja Karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh standar kerja dan kriteria karyawan terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh standar kerja terhadap Kinerja Karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh kriteria karyawan terhadap Kinerja Karyawan

1.3.2 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa manfaat dalam penelitian ini meliputi berikut ini :

1. Teoritis
Memberikan wawasan dan pedoman bagi para pembaca atau peneliti selanjutnya yang mengambil topik permasalahan yang serupa yakni tentang analisa pengaruh standar kerja dan kriteria karyawan terhadap Kinerja Karyawan
2. Praktis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana informasi dan pertimbangan dalam melakukan seleksi karyawan

guna memperoleh hasil kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat dilakukan penarikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh standar kerja dan kriteria karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Malang
2. Terdapat pengaruh standar kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Malang
3. Terdapat pengaruh kriteria karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Malang

5.2 Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel standar kerja, kriteria karyawan dan kinerja karyawan
2. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 39 Pegawai Negeri Sipil dan 7 Honorer di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Malang

3. Penelitian ini dilakukan selama masa pandemi covid-19

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi, pimpinan perlu memberikan standar kerja sesuai dengan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Malang guna meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien. Selain itu juga perlu adanya pengawasan dalam penerapan standar kerja yang diberlakukan. Hal ini akan meminimalisir adanya kinerja yang kurang efektif dan tidak sesuai dengan kriteria karyawan. Selain itu, diharapkan adanya penyesuaian antara kriteria karyawan dengan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan sesuai dengan kebutuhan Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Malang
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan adanya variabel tambahan lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan masukan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja para karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Angganata, Ida Bagus Aldi Krisna, I. Wayan Bagia, and Ni Nyoman Yulianthini. 2020. "Analisis Ketidaktercapaian Standar Kinerja Karyawan Pada UD. Artha Makmur (Sebuah Kajian Dari Persepektif Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Manajemen Indonesia* 8(2).
- Bayu surindra. 2017. *Teori & Praktik SPSS Statistika*. Malang: CV Azizah Publishing.
- Bindiab, Ramla H., Syahir Natsir, and Sulaiman Miru. 2017. "PENGARUH PEMBINAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS DIKORA KABUPATEN TOJO UNA-UNA." *E Jurnal Katalogis* 5 (11).
- Bintoro and Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Cetakan 1*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, Dr. Muhammad. 2018. *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Danthi, Ni Made Ari. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Bali." *Jagadhita* 4(1):83-94.
- Ekhsan, Muhamad. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 13 (1):1-13.
- Halim, Jesslyn and Fransisca Andreani. 2017. "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT. Bersama Putera." *Agora* 5(1).
- Halimah, Darmawanto. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motifasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Perawat Di Santosa Hospital Bandung Kopo." *Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung*.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasmalawati, Nur. 2018. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Intuisi Jurnal Psikologi Ilmiah* 27-35.
- Hidayat, A. and Sudirja. 2017. . "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cipulir Bengawan Megah Jaya Jakarta." *JAB* 1(1):81-90.
- Julianry, Anriza, Rizal Syarief, and M. Joko Affandi. 2017. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika." *Jurnal Aplikasi Bidnis Dan Manajemen* 3:236-45.
- Lie, Tjiong Fei and Hotlan Siagian. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner.” *Agora* 6(1).
- Novrianti, Dian Puspita and Jumaren. 2019. “Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Fasilitas Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta* 14(1).
- Pariurna, I. Gede Fiamika, Supartha, I. Wayan Gede, and Made Subudi. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agung Automall Kuta.” *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6.6 2441–74.
- Pradita, Mokhammad Yanuar. 2017. “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Jombang.” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 4(2):153–64.
- Priyatno, D. 2018. *Panduan Mudah Olah Data Menggunakan SPSS*. (Giovanny, Ed). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Purnomo, Chandra Andika Hadi, M. Djudi, and Yuniadi Mayowan. 2017. “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 48:28–35.
- Putri, Intan Andini. 2019. “Analisis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Adam Bengkulu.” *Institut Agama Islam Negeri IAIN Bengkulu* 7(2).
- Rustilah, Sri. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak.” *Journal of Management* 2(2):219–22.
- Safitri, Fajar Retno. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro*.
- Sandy, Syah Riza Octavy and Faozen. 2017. “Pengaruh Reward Dan Punishment Serta Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Pekerjaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel Di Jember.” *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas* 1(2).
- Sari, Melia. 2019. “Analisis Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode Human Resource Scorecard.” *Universitas Islam Negeri Raden Intan Malang* 2(1).
- Siburian, Marlia. 2018. “Pengaruh Pengawasan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dakarindo Nur Abadi Medan.” *Universitas Medan Area* 4(2).
- Sugiyono. 2017a. “Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi Dan R&D).” in *Metodelogi Penelitian*.

- Sugiyono. 2017b. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supriadi. 2017. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemimpin Sebagai Variabel Moderating Pada Universitas Islam Sumatera.” *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis* 2(3):48–59.
- Suwandhani, Deni. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 9(1).
- Wahongan, Engel Priskilla Truida, Lucky O. H. Dotulong, and Regina Saerang. 2021. “Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), Fasilitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di RSUD Noongan.” *EMBA* 9(3):41–51.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: Raja Grafindo Persada.

