

Pengaruh Sistem Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syari'ah Tunas Artha Mandiri Wilayah Kabupaten Tasikmalaya

Anugrah Prinanda Purnama*, Rusman Frendika, Firman Shakti Firdaus

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*nandaanugrahpurnama@gmail.com, rusmanf82@gmail.com, firmanshakti83@gmail.com

Abstract. This study aims to determine the influence of the work system on the performance of KSPPS Tunas Artha Mandiri employees. This study uses a survey method with causal associative research. Using a descriptive and verification approach with quantitative data. The analytical tool used is SPSS Version 25. The sampling technique used is the saturated sampling technique with a total population and sample of 37 employees. The results of this study indicate that the work system has a positive and significant effect on employee performance. The correlation coefficient marked Positive indicates a unidirectional relationship, in other words the work system will improve the performance of KSPPS Tunas Artha Mandiri employees. The relationship between the work system and the performance of KSPPS Tunas Artha Mandiri employees is strong at 0.780. And the coefficient of determination or the value of R square is 0.609. Thus H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords: *Work System, Employee Performance, Influence.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif dengan data kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS Versi 25 Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 37 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi bertanda Positif menandakan hubungan searah, dengan kata lain sistem kerja akan meningkatkan kinerja karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri. Hubungan sistem kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri adalah kuat sebesar 0.780. Dan koefisien determinasi atau nilai R square sebesar 0.609. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima..

Kata Kunci: *Sistem Kerja, Kinerja Karyawan, Pengaruh.*

A. Pendahuluan

Sistem kerja adalah serangkaian aktivitas – aktivitas yang terintegrasi dan dipadukan untuk menghasilkan suatu benda atau jasa kemudian menghasilkan kepuasan pelanggan atau keuntungan perusahaan (Irawan, 2012).

Sistem kerja di KSPPS Tunas Artha Mandiri ini dibentuk dengan sistem persaingan sehat antar kantor cabang. Seluruh karyawan pada divisi PPA ini dituntut untuk berlomba – lomba dalam mendapatkan anggota sebanyak – banyaknya. Untuk kantor yang mendapatkan anggota sebanyak – banyaknya akan mendapatkan *reward* seperti kenaikan gaji, pujian dan bonus. Sementara kantor yang mendapat anggota paling sedikit akan mendapatkan *punishment* seperti gaji dikurangi, tidak mendapatkan bonus dan teguran. Hal ini menjadikan oknum – oknum karyawan terpancing untuk mendapatkan anggota dengan mengabaikan sistem kerja yang telah ditetapkan di kantor, sehingga menjadikan kinerja karyawan tersebut tidak baik.

Menurut (Purnomo, 2012) menyatakan bahwa sistem kerja yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan sebuah perusahaan karena dapat menciptakan kinerja yang baik.

Kemudian kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan (Mangkunegara, 2011).

Kinerja karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri belum sesuai dengan harapan kantor hal ini dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai karyawan masih kurang baik, seperti dari kesesuaian prosedur karyawan untuk melayani anggota masih kurang, seringkali karyawan salah dan tidak sesuai prosedur dalam melayani anggota.

Maka dari itu, mengenai fenomena yang ada peneliti tertarik untuk melakukan penelitian karena jika masalah tersebut dibiarkan maka akan terus menerus merugikan perusahaan, selain itu adanya kesenjangan yang terjadi yaitu sistem kerja di perusahaan bisa berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem kerja di KSPPS Tunas Artha Mandiri?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri?
3. Seberapa besar pengaruh sistem kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri?

B. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survei dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif dengan data kuantitatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 25 sebagai alat analisis. Penentuan populasi dan sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling kategori nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Divisi PPA KSPPS Tunas Artha Mandiri yang berjumlah 37 karyawan.

Sumber data pada penelitian ini adalah berasal dari data primer yang didapat dari hasil observasi peneliti dan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan. Kemudian data sekunder didapat dari dokumen KSPPS Tunas Artha Mandiri, buku dan jurnal internet.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk menguji hipotesis menggunakan uji korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi linier sederhana dan uji t.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Dalam melakukan uji validitas dilakukan uji signifikansi yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan ketentuan untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel. Besaran df dalam penelitian ini dapat dihitung $37-2$ atau $df = 35$ dengan α 0.05.

Didapat dari r_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0.3246. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid. Berikut tabel hasil uji validitas variabel Sistem Kerja:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Kerja

No Items	Pearson Correlations	Nilai R	Hasil
1	0.840	0.3246	Valid
2	0.648	0.3246	Valid
3	0.788	0.3246	Valid
4	0.798	0.3246	Valid
5	0.773	0.3246	Valid

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) dari setiap butir pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3246. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan untuk Sistem Kerja valid dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Kemudian peneliti juga melakukan uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan, berikut tabel hasil uji validitas kinerja karyawan:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No Items	Pearson Correlations	Nilai R	Hasil
1	0.791	0.3246	Valid
2	0.715	0.3246	Valid
3	0.570	0.3246	Valid
4	0.799	0.3246	Valid
5	0.647	0.3246	Valid

Pada tabel diatas dapat dilihat nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) dari setiap butir pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.3246. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan untuk Kinerja Karyawan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* diperoleh hasil uji reliabilitas kuesioner masing – masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Masing-Masing Variabel

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai R Kritis	Hasil
Sistem Kerja	0.820	0.6	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan	0.748	0.6	Reliabel

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari nilai r_{kritis} yakni sebesar 0.6 dan dinyatakan reliabel.

Hasil Deskripsi Data Sistem Kerja

Variabel sistem kerja menunjukkan bahwa indikator yang paling besar yaitu karyawan Taat Pada Sistem Kerja dengan nilai sebesar 150. Karena sebagian besar karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan prosedur/sistem kerja yang telah ditetapkan di kantor. Walaupun sebagian besar karyawan menilai sistem kerja saat ini cukup mampu untuk diterapkan diberbagai situasi, namun karyawan tetap taat pada sistem kerja.

Hasil Deskripsi Data Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa indikator yang paling besar yaitu Kemauan dengan nilai sebesar 153. Karena karyawan paham tugas yang harus diselesaikan, maka karyawan menyelesaikan tugas tersebut tanpa harus menunggu perintah dari atasan.

Uji Korelasi

Tabel 4. Uji Korelasi

		Kinerja Karyawan	Sistem Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.780
	Sistem Kerja	.780	1.000
Sig. (2-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000
	Sistem Kerja	.000	.
N	Kinerja Karyawan	37	37
	Sistem Kerja	37	37

Berdasarkan tabel *output* di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0.780. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan Sistem Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah searah dimana semakin baik Sistem Kerja akan diikuti semakin meningkatnya Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.780 ^a	.609	.598	2.05869	2.313

a. Predictors: (Constant), Sistem Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh informasi bahwa *R Square* sebesar 0.609 nilai tersebut menunjukkan secara parsial dalam memberikan kontribusi atau pengaruh yang dikenal dengan istilah Koefisien Determinasi (KD) dihitung dari mengkuadratkan koefisien korelasi:

$$\text{Koefisien Determinasi} = (0.780)^2 \times 100\% = 60.9\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh Sistem Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 60.9%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 60.9\% = 39.1\%$ merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti, yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 6. Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
1	(Constant)	3.335	1.431		2.330	.026
	Sistem Kerja	.716	.097	.780	7.382	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel *Coefficients* di atas maka diperoleh persamaan sebagai berikut.

$$Y = 3.335 + 0.716X$$

Uji T

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai t hitung pada taraf signifikansi (α): 0.05 (5%) diperoleh adalah sebesar 7.382. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar $7.382 > t_{tabel}$ sebesar 2.030 sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya berpengaruh signifikan dan positif.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul Pengaruh Sistem Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syari'ah Tunas Artha Mandiri Wilayah Kabupaten Tasikmalaya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Kerja KSPPS Tunas Artha Mandiri Baik. Dilihat dari indikator yang paling tinggi adalah Taat Pada Sistem Kerja dengan nilai sebesar 150, dimana sebagian besar karyawan mengikuti prosedur sistem kerja yang telah ditetapkan di KSPPS Tunas Artha Mandiri dalam melakukan pekerjaan.
2. Kinerja Karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Baik. Dilihat dari indikator yang paling tinggi adalah Kemauan dengan nilai sebesar 153, seperti menyelesaikan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan, dimana hasil kerja sebagian besar karyawan merupakan hasil dari keinginan/kemauan/inisiatif karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya tanpa ada perintah dari atasan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan sistem kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syari'ah Tunas Artha Mandiri Wilayah Kabupaten Tasikmalaya dengan kontribusi pengaruh sebesar 60.9%.

Acknowledge

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur kehadirat Allah Swt atas rahmat, karunia dan pertolongan – Nya peneliti dapat menyelesaikan tugas penelitian ini tepat pada waktunya. Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang berkontribusi dalam melaksanakan penelitian ini, maka dari itu sebagai peneliti besar harapan agar penelitian ini menjadi ilmu yang bermanfaat bagi penulis sendiri maupun bagi yang membacanya.

Daftar Pustaka

- [1] As'ad. (1991). Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- [2] Dharma, A. (2004). Manajemen Supervisi. Jakarta: Rajawali Press.
- [3] Fahmi, I. (2014). Analisa Kinerja Karyawan. Bandung: Alfabeta.
- [4] Fahmi, I. (2014). Analisa Kinerja Keuangan . Bandung: Alfabeta.
- [5] Irawan, I. (2012). Pengaruh Kualitas Pelayanan Karyawan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Mini Market xxx. Universitas Muhammadiyah Cirebon, 5.
- [6] Littlefield, C. L., & Peterson, R. L. (1956). Modern Office Management. New Jersey: Prentice - Hall, Inc.
- [7] Littlefield, C. L., & Peterson, R. L. (1956). Modern Office Management. New Jersey: Prentice - Hall, Inc.
- [8] Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rosdakarya.
- [9] Purnomo, H. (2012). Perancangan Sistem Kerja Berkelanjutan: Pendekatan Holistik Untuk

Meningkatkan Produktivitas Pekerja. Pidato Pengukuhan Guru Besar Teknik Industri Universitas Islam Indonesia.

- [10] Rasto. (2015). Manajemen Perkantoran Paradigma Baru. Bandung: CV ALFABETA.
- [11] Terry, G. R. (2012). Prinsip - Prinsip Manajemen. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [12] Yahya, A. &. (2016). Pengaruh Sistem Kerja Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Dan Implikasinya Terhadap Kepercayaan Mahasiswa Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. Jurnal Pencerahan, 8-9.
- [13] Darmawati. (2021). *Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan*. Jurnal Riset Manajemen Bisnis Universitas Islam Bandung. 1 (1). 36-41