

**“PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN SISTEM  
KERJA TERHADAP TANGGUNG JAWAB KARYAWAN  
BANK PERKREDITAN RAKYAT  
BPR X KOTO SINGKARAK”**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi  
Strata Satu (S1) Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi*



**Oleh :**

**ANGGA HAIKAL**  
**NPM: 171000461201041**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK  
2022**

**“PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN SISTEM  
KERJA TERHADAP TANGGUNG JAWAB KARYAWAN BANK  
PERKREDITAN RAKYAT BPR X KOTO SINGKARAK”**

**ANGGA HAIKAL**  
**NPM: 171000461201041**

**Universitas Mahaputra Muhammad Yamin**  
**Fakultas Ekonomi**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan pengaruh karakteristik pekerjaan dan sistem kerja terhadap tanggung jawab karyawan bank perkreditan rakyat BPR X Koto Singkarak. Metode penelitian yang dilakukan adalah metode total sampling yaitu seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Jumlah populasi sebanyak 31 responden, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil uji koefisien regresi linear berganda dapat persamaan  $Y = 7,366 + 0,482 + 0,353 + e$ , maka dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu karakteristik pekerjaan dan sistem kerja secara bersama-sama memiliki keterkaitan positif terhadap tanggung jawab karyawan. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai 0,622 bahwa kontribusi antara variabel karakteristik pekerjaan dan sistem kerja sebesar 0,622 atau 62,2% dan dipengaruhi oleh variabel lain ( $100-0,622$ ) adalah sebesar 62,2%. Hasil  $t_{hitung}$  karakteristik pekerjaan  $2,996 > t_{tabel} 1,695$  berpengaruh dan signifikan terhadap tanggung jawab karyawan (Y). Hasil  $t_{hitung}$  sistem kerja  $2,445 > t_{tabel} 1,695$  berpengaruh dan signifikan terhadap tanggung jawab karyawan (Y) dan Hasil uji f sebesar  $23,007 > f_{tabel} 3,33$  dengan tingkat signifikannya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai  $f_{hitung}$  besar dari nilai  $f_{tabel}$  dan nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) dan sistem kerja ( $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap tanggung jawab karyawan (Y).

**Kata Kunci:** karakteristik pekerjaan, sistem kerja dan tanggung jawab karyawan

**“THE INFLUENCE OF JOB CHARACTERISTICS AND WORK SYSTEMS  
ON THE RESPONSIBILITY OF EMPLOYEES OF RURAL BANKS BPR X  
KOTO SINGKARAK”**

**ANGGA HAIKAL**  
**NPM: 171000461201041**

***Mahaputra Muhammad Yamin University***  
***Faculty Of Economics***

**ABSTRACT**

*This study aims to examine and prove the effect of job characteristics and work system on the responsibilities of the people's credit bank employees BPR X Koto Singkarak. The research method used is the total sampling method, namely the entire population is the research sample. The total population is 31 respondents, the data collection method uses a questionnaire. The results of the multiple linear regression coefficient test can be the equation  $Y = 7.366 + 0.482 + 0.353 + e$ , it can be said that the independent variables, namely job characteristics and work systems together have a positive relationship to employee responsibility. The results of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) obtained a value of 0.622 that the contribution between the variables of job characteristics and work systems was 0.622 or 62.2% and influenced by other variables (100-0.622) was 37.8%. The results of tcount job characteristics 2,996 > ttable 1,695 have a significant and significant effect on employee responsibility (Y). The results of the work system t count 2,445 > t table 1,695 have a significant and significant effect on employee responsibility (Y) and the f test results are 23.007 > ftable 3.33 with a significance level of 0.000 < 0.05. The fcount value is large from the ftable value and the significant value is less than 0.05 indicating that the job characteristics (X1) and work system (X2) simultaneously or jointly have a significant and significant effect on employee responsibilities (Y).*

**Keywords:** *job characteristics, work system and employee responsibility*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan kerja karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka. Oleh karena itu manajer mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan agar sesuai dengan keinginan perusahaan demi tercapainya tujuan bersama yaitu kemajuan perusahaan.

Tanggung jawab adalah sebuah perbuatan yang dilakukan oleh setiap individu yang berdasarkan atas kewajiban maupun panggilan hati seseorang. Yaitu sikap yang menunjukkan bahwa seseorang tersebut memiliki sifat kepedulian dan kejujuran yang sangat tinggi.

Tanggung jawab juga diartikan sebagai tugas yang mampu menyelenggarakan dalam mencapai kompetensi yang dimilikinya, karyawan yang tidak bertanggung jawab dalam bekerja akan mendapatkan hasil yang kurang maksimal, sehingga karyawan tersebut tidak dapat mengetahui seberapa besar hasil kemampuannya.

Dengan kata lain tanggung jawab adalah merupakan suatu bentuk kewajiban dari seorang bawahan untuk melaksanakan wewenang yang

dilimpahkan kepadanya dengan jalan menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pimpinan atau organisasi.

Tanggung jawab dalam cakupan yang luas dapat berupa tanggung jawab terhadap pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab kepada pimpinan atau atasan, tanggung jawab kepada perusahaan, serta tanggung jawab sosial (kepada masyarakat). Bentuk tanggung jawab karyawan secara langsung berhubungan dengan pekerjaannya, pimpinan maupun perusahaan. Sedangkan tanggung jawab atau langsung biasanya berhubungan dengan dampak sosial pada masyarakat akibat dari pekerjaan yang ia lakukan.

Karakteristik pekerjaan merupakan sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Pendekatan karakteristik pekerjaan merupakan tindak lanjut dari proses rancangan pekerjaan. Model karakteristik pekerjaan ini berupaya untuk menjelaskan situasi dan merancang pekerjaan efektif bagi individu dengan menggunakan pendekatan contingency. Dalam istilah umum, dimensi inti pekerjaan adakah karakteristik umum yang ditemukan pada berbagai tingkatan pekerjaan.

Sistem kerja merupakan suatu ilmu yang terdiri dari teknik-teknik dan prinsip-prinsip untuk mendapatkan rancangan terbaik dari sistem kerja. Teknik dan prinsip ini digunakan untuk mengatur komponen sistem kerja yang terdiri dari manusia dan kemampuannya, bahan, perlengkapan dan

juga peralatan kerja serta lingkungan kerja sedemikian rupa sehingga terjadinya keefisienan dan tingkat produktifitas yang tinggi.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak adalah Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Kegiatan BPR X Koto Singkarak jauh lebih sempit jika dibandingkan dengan kegiatan bank umum karena BPR X Koto Singkarak dilarang menerima simpanan giro, kegiatan valas, dan perasuransian.

Kegiatan usaha Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak Berikut usaha yang dapat dilaksanakan oleh BPR:

1. Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka, tabungan, dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu.
2. Memberikan kredit.
3. Menyediakan pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan Prinsip Syariah, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia.
4. Menempatkan dananya dalam bentuk Sertifikat Bank Indonesia (SBI), deposito berjangka, sertifikat deposito, dan atau tabungan pada bank lain.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Sistem Kerja Terhadap Tanggung Jawab Karyawan Bank Perkreditan Rakyat BPR X Koto Singkarak”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap tanggung jawab karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat BPR X Koto Singkarak?
2. Apakah ada Pengaruh sistem kerja terhadap tanggung jawab Karyawan Bank Perkreditan Rakyat BPR X Koto Singkarak?
3. Apakah ada Pengaruh karakteristik pekerjaan dan sistem kerja secara bersama-sama terhadap tanggung jawab Karyawan Bank Perkreditan Rakyat BPR X Koto Singkarak?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap tanggung jawab karyawan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh sistem kerja terhadap tanggung jawab karyawan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh karakteristik pekerjaan dan sistem kerja secara bersama-sama terhadap tanggung jawab karyawan.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat di peroleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) Pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin.

### 2. Bagi Akademik

Bagi Universitas dan peneliti lain, penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi positif terhadap perkembangan keilmuan khususnya manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya untuk dikembangkan.

### 3. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini di harapkan dapat di pergunakan oleh pelaku usaha sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan atau kebijakan tentang pelaksanaan meningkatkan tanggung jawab karyawan.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas tiap bab yang meliputi:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literature, serta berisi tentang penelitian



terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka piker teoritis, dan hipotesis.

### **BAB III : METODELOGI PENELITIAN**

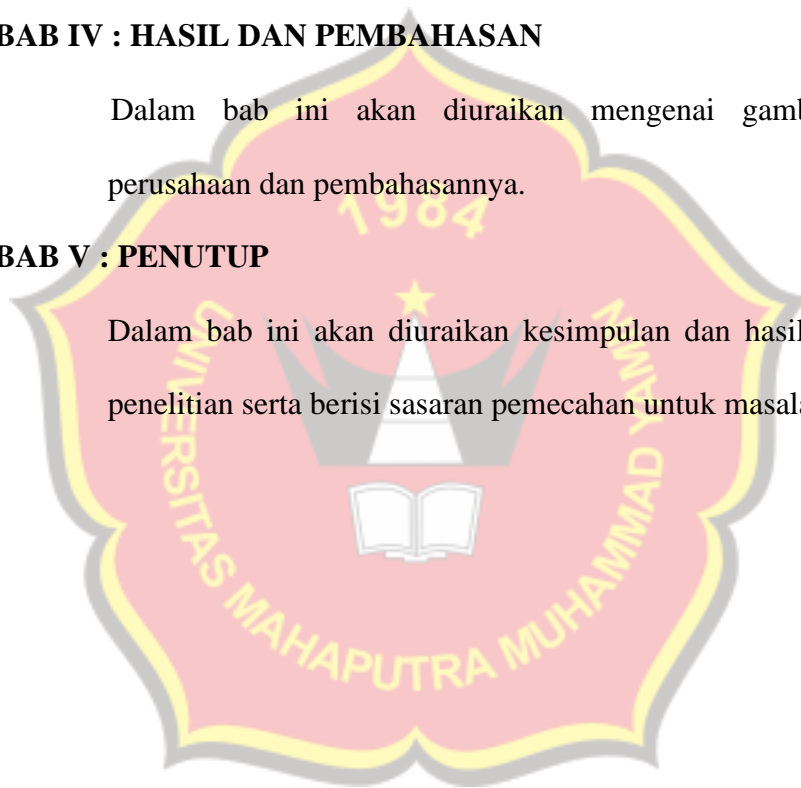
Dalam bab ini akan diuraikan mengenai pengertian beberapa variabel penelitian yang sudah ditentukan, jumlah sampel yang diteliti, jenis sumber data, cara pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan untuk menguji kebenaran penelitian ini.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai gambaran umum perusahaan dan pembahasannya.

### **BAB V : PENUTUP**

Dalam bab ini akan diuraikan kesimpulan dan hasil pembahasan penelitian serta berisi sasaran pemecahan untuk masalah penelitian.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Sistem Kerja Terhadap Tanggung Jawab Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak. dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel karakteristik pekerjaan terhadap tanggung jawab karyawan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $2,996 > 1,695$ . Tingkat signifikansi menunjukkan  $0,006$  yang lebih besar dari tingkat signifikansi  $0,05$ . Hal ini berarti  $H_1$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap tanggung jawab karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak, dengan demikian Hipotesis pertama diterima artinya semakin tinggi nilai karakteristik pekerjaan maka tanggung jawab karyawan akan semakin meningkat.
2. Variabel sistem kerja terhadap tanggung jawab karyawan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $2,445 > 1,695$ . Tingkat signifikansi menunjukkan  $0,021$  yang lebih besar dari tingkat signifikansi  $0,05$ . Hal ini berarti  $H_1$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa sistem kerja berpengaruh terhadap tanggung jawab karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak. artinya semakin tinggi nilai sistem kerja maka tanggung jawab karyawan akan semakin meningkat.

## 5.2 Saran

Dari hasil dan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Bagi penelitian berikutnya dapat menambah sampel penelitian dengan memperpanjang periode penelitiannya tersebut . Selain itu diharapkan bagi peneliti berikutnya untuk menambah variasi pada variabel independen nya, seperti kinerja karyawan, kelelahan kerja.
2. Bagi karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak agar dapat memperhatikan pembagian tugas terhadap Karyawan agar lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Bagi Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak agar selalu meningkatkan kinerja agar tercapainya tujuan yang telah direncanakan sesuai dengan bidang keahlian masing-masing.
4. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan manajemen laba sehingga perusahaan nya bisa mendapatkan untung yang lebih banyak dan meminimalisir kerugian perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andik, S. (2017). *Upaya Meningkatkan Rasa Tanggung Jawab dengan Metode Think Pair Share Terhadap Pesta Belajar Siswa IPS*, 8–23.
- Anna, N. Fadillah. (2016). *Upaya Meningkatkan Sikap Tanggung Jawab Active Learning Strategi Giving Question And Getting Answers (GQGA) Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas VII MTS Nurul Falah Bolang- Tirtajaya Kabupaten Karawang*.
- Alwi, M., Sylvana, A., & Risnashari. (2016). Pengaruh semangat kerja pegawai terhadap keefektifan organisasi unit program belajar jarak jauh Universitas Terbuka Makassar. *Jurnal Analisis Dan Pelayanan Publik*, 2(1), 31–46.
- Ali, I., Rehman, K.U., Ali, S.I., Yousaf, J., and Zia, M. 2010. Corporate Social Responsibility Influences, Employee Commitment and Organization Performance. *African Journal of Business Management*. Vol. 4(12). pp. 2796–2801.
- Ali, I., Rehman, K.U., Yilmaz, A.K., Nazir, S., and Ali, J.F. 2010. Effect of Corporate Social Responsibility on Consumer Retention in Cellular Industry of Pakistan. *Africa Journal Business Management* 4(4): 475–485.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (A. Mahasatya, Ed.) (Revisi VI). Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (A. Mahasatya, Ed.) (Revisi 201). Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Damayanti, R., Nurlaela, & Usman, S. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Lemon Manokwari. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Papua*, 351–365.
- Hadi, A. (2005). *Metode Penelitian Pendidikan*. (M. Djalil, Ed.) (Revisi). Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Handaru, A. W., Abdillah, S., & Wasposito, Agung A. (2013). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada PT “X” Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(2), 238–256.
- Hasan, I. (2010). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. (M. Grafika, Ed.) (Kelima). Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Heriyanto, A. (2011). *Panduan Penelitian*. (D. Haryanto, Ed.) (Revisi). Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Irawan, P. (2008). *Metode Penelitian*. (Syamsir, Ed.) (Satu). Jakarta: Universitas Terbuka.
- Kadir, A., Sjahrudin, H., & Purnomo, suseno H. (2017). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(2), 1–15.
- Kelatow, christian G., Adolfina, & Trang, I. (2016). Pengaruh evaluasi pekerjaan, gaji dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada RS. Panacaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA*, 4(5), 303–408.
- Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT United Tractors Cabang Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Pingkan, Ratag Elisabeth Vonny. 2016. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan tanggung jawab*
- Okana, R. (2017). *Pengaruh disiplin, fasilitas kerja dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada BRI Syariah Solo)*.
- Radjab, E., & Jam'an, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis* (1st ed.).
- Ristina, D. U. (2015). Pengaruh Perhatian Orang Tua Terhadap Tanggung Jawab Belajar Siswa Kelas V SD Se-Gugus V Kecamatan Galur Kabupaten Kulon Progo Tahun Ajaran 2014/2015.
- Rudito Bambang dan Famiola Melia. 2007. *Etika Bisnis & Tanggung jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*, Bandung: Rekayasa Sains.
- Samsudin, Sadili, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. Ketiga, Bandung: Pustaka Setia.
- Sharma, S., Sharma, J., and Devi, A. 2009. Corporate Social Responsibility: The Key Role of Human Resource Management. *Business Intellegence Journal*. 2 (1). pp. 205–215.
- Sayekti, R. P., & Mulyana, A. E. (2019). Analisis Sistem Kerja Produk Smock Menggunakan Studi Waktu Dan Gerakan (Studi Kasus Pada Quality Control and Packing Department Pt Aceplas Indonesia). *Journal of Applied Business Administration*, 3(1), 96–110. <https://doi.org/10.30871/jaba.v3i1.1283>.
- Simamora, H. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue April).

- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Administrasi*. (A. Nuryanto, Ed.) (Sebelas). Bandung: CV Alfabeta.
- Strauss, George dan Sayless, Leonard P. 1996. *Personnel – The Human Problems of Management*, jilid 1. Alih Bahasa: Lembaga PPM. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. (Setiyawami, Ed.) (1st ed.). Bandung: ALFABERTA, cv.
- Stawiski, S., Deal, J.J., and Gentry, W. 2010. *Employees Perceptions of Corporate Social Responsibility: The Implications for Your Organization*. Quick View Leadership Series, Center for Creative Leadership. USA.
- Wahyuni, S. (2014). Pengaruh motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 2(1), 124–134.
- Waluyojati, P., & Sugiyanto. (2021). Pengaruh Covid-19 Terhadap Pendapatan Ojek Online. *HUMANIS: Humanities, Management and Science Proceeedings 2021*, 1 (2), 786–791.