

# Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perusahaan Batik Virdes Di Banyuwangi

*(The Working Conditions And Job's Characteristic On Employee Performance Through Job's Motivation As An Intervening Variable In The Company's Employees Batik Virdes Banyuwangi)*

**Sri Wulandari, Diana Sulianti, Sunardi**

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Jln. Kalimantan 37, Jember 68121

E-mail: Wuland\_a@yahoo.com

## **Abstrak**

Saat ini perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial. Perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh sebab itu berbagai cara dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui faktor yang menyebabkan peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Jumlah sampel dalam penelitian ini 58 orang karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis Jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan yang ada di perusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa baik secara langsung maupun tidak langsung lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Batik Virdes di Banyuwangi.

**Kata Kunci:** Lingkungan kerja, Karakteristik Pekerjaan, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan

## **Abstract**

*The company currently requires human resources potential. The company always strives to improve the performance of employees. Therefore many ways done by the company to determine the factors that cause an increase or decrease in employee performance. This study aims to describe and analyze the influence of the working environment and job characteristics through work motivation on employee performance. This type of research is explanatory research. The number of samples in this study 58 Company employees Batik Virdes in Banyuwangi. Analysis of the data used is descriptive analysis and analysis Path (*Path Analysis*). The results showed that based on the analysis of the majority of respondents approve descriptive work environment and characteristics of the existing work so well that the company has improved employee performance. Results of path analysis showed that either directly or indirectly working environment and job characteristics have a significant positive effect on employee performance Batik Virdes in Banyuwangi.*

**Keywords:** Work environment, Job Characteristics, Motivation, Employee Performance

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dengan kata lain karyawan merupakan aset bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Karyawan adalah bagian yang tak terpisahkan dari perusahaan karena karyawan merupakan pelaksana atau yang menjalankan operasional perusahaan. Sehingga diperlukan pemahaman beberapa aspek penting seperti lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, motivasi, dan aspek-aspek lainnya yang dapat membuat karyawan merasa termotivasi secara internal dan nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja (*working conditions*) adalah unsur material atau psikologis perusahaan. Perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, penerangan yang cukup) serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Menurut Robbins (2003:211), karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan memungkinkan seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang di

tekuninya. Dengan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan di harapkan karyawan tersebut akan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya. Karyawan akan menekuni pekerjaan dengan konsentrasi dan tanggung jawab yang di sertai perasaan senang sampai di peroleh hasil yang memuaskan. Jika seorang karyawan memiliki karakteristik yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat.

Selain lingkungan kerja dan karakteristk pekerjaan, menurut Robbins dan Marry (dalam Anggi & Zaki. 2013), motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu dorongan agar para karyawan melaksanakan pekerjaan dan mereka akan membawa dampak positif bagi perusahaan dan juga dapat mencapai tujuan yang dapat memuaskan keinginan mereka.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Dengan lingkungan kerja yang baik, karakter tugas dari pekerjaan dan pemberian dorongan (motivasi) sudah seharusnya dapat menjadi dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih maksimal. Dan dengan kinerja yang maksimal dari setiap individu yang terlibat tentunya pada akhirnya akan memberikan hasil yang terbaik terhadap perusahaan secara keseluruhan.

Perusahaan Batik Virdes merupakan rumah industri batik yang terletak di desa Tampo, Kecamatan Cluring, Kabupaten Banyuwangi. Perusahaan Batik virdes sebenarnya bukan satu-satunya industri batik di daerah ini. Terdapat tiga industri batik lain yang berdiri di Kecamatan Cluring. Pemilik tiga industri batik yang ada di Kecamatan Cluring itu merupakan mantan karyawan dari Perusahaan Batik virdes. Perusahaan Batik virdes didirikan oleh H. Muhammad Suyadi yang menggunakan tempat tinggalnya sebagai tempat industri. Industri kerajinan ini mempunyai beberapa produk yaitu batik stamp, batik tulis, batik sutra, hand painting, abstrak, dan batik tradisi Banyuwangi. Berbagai batik khas dari daerah Banyuwangi diproduksi di tempat ini. Produksi dimaksudkan untuk menghasilkan dan menambah nilai guna suatu barang dan jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Perusahaan Batik virdes akan memproduksi kain batik jika mendapat pesanan dari para konsumen. Setiap hari pesanan datang dan dicatat dalam buku order untuk kemudian dilakukan proses produksi. Peningkatan produksi di Perusahaan Batik virdes terjadi pada awal ajaran baru dan adanya acara tertentu. Saat ajaran baru, perusahaan menerima pesanan dari sekolah-sekolah untuk seragam. Pada saat itu, peningkatan produksi sangat tinggi. Jika pesanan tidak banyak, maka akan terjadi penurunan

produksi. Hal ini disebabkan karena menurunnya order atau pesanan dari konsumen dan perusahaan hanya melakukan proses produksi jika ada pesanan dari konsumen. Selebihnya perusahaan akan membuat batik untuk dipajang di toko dan sebagai contoh motif batik apabila konsumen akan memesan kain batik dengan motif dan desain yang sudah tersedia di Perusahaan Batik virdes.

Menurut hasil wawancara kepada beberapa karyawan, fenomena yang terjadi pada saat ini yang menjadi dasar bahwa lingkungan kerja di Perusahaan batik virdes di banyuwangi mempengaruhi kinerja mereka adalah sistem penerangan yang kurang baik, udara yang lembab karena kurangnya fentilasi. Sedangkan yang menjadi dasar bahwa karakteristik pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan adalah pembagian tugas yang belum sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut sehingga mereka bekerja secara tidak maksimal dan pekerjaan yang mereka selesaikan tidak di beri umpan balik oleh atasan sehingga mereka tidak mengetahui titik kesalahan terhadap pekerjaan yang mereka selesaikan. Selain itu, motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pada kesesuaian tingkat gaji dengan pekerjaan yang di berikan perusahaan kepada keryawan. Dan apabila kinerja karyawan tidak di perbaiki maka hal tersebut akan terus berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan yang mengakibatkan perusahaan tidak mampu bersaing dengan kompetitor yang ada.

Kinerja seorang karyawan akan lebih baik jika karyawan tersebut memiliki kemampuan yang tinggi, lingkungan kerja yang mendukung, pembagian karakter tugas dari pekerjaan yang sesuai di berbagai bidang dan dukungan dari perusahaan tersebut. Setiap usaha yang dikerjakan pasti akan menimbulkan masalah. Masalah yang ada tersebut dapat menjadi ancaman, tetapi masalah juga dapat dijadikan suatu motivasi tersendiri bagi perusahaan apabila perusahaan tersebut dapat dikelola dengan baik. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan Perusahaan Batik Virdes Di Banyuwangi" yang akan menganalisis lebih jauh apakah pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja pada karyawan perusahaan batik virdes di banyuwangi yang bergerak di bidang batik. Lingkungan kerja yang baik dan karakteristik pekerjaan yang tepat serta motivasi yang tinggi akan membentuk kinerja yang baik bagi karyawan perusahaan batik virdes di banyuwangi untuk dapat menyeimbangkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dihadapi.

### Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi.

3. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi.
4. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi.

analisis deskriptif sampel berguna untuk penarikan kesimpulan. Pengukuran ini umumnya dibutuhkan karena mampu menggambarkan pemusatan nilai-nilai observasi sampel. Dengan mengetahui nilai-nilai tendensi sentral tersebut dapat diperoleh gambaran mengenai sampel secara garis besar sehingga dapat mendekati kebenaran populasi.

## Metode Penelitian

### Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat di klasifikasikan sebagai penelitian *explanatory research* yang menjelaskan hubungan pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi sebanyak 58 orang. Dalam pengambilan sampel maka penelitian menggunakan metode sensus karena mengikutsertakan seluruh anggota populasi yang ada (sampling jenuh) yaitu sebesar 58 orang.

### Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dengan menggunakan kuesioner, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

### Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik pekerja terhadap kinerja dan motivasi sebagai intervening digunakan analisis path dengan persamaan sebagai berikut.

$$Z = \beta X_1 i Z_i + \beta X_2 i Z_i + \epsilon_1 i \dots \dots \dots (\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta X_1 i Y_i + \beta X_2 i Y_i + \beta Z_i Y_i + \epsilon_2 i \dots \dots \dots (\text{persamaan 2})$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

Z= motivasi kerja

X1= lingkungan kerja

X2= karakteristik pekerjaan

$\beta$ =koefisien variabel bebas

$\epsilon_1 + \epsilon_2$ =variabel pengganggu

## Hasil Penelitian

### Statistik Deskriptif

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari daftar pertanyaan yang disebarakan dan berisikan variabel lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, motivasi dan kinerja. Pengukuran

Tabel 4.5 Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Indikator	Nilai Jawaban Responden tentang Lingkungan kerja (X <sub>1</sub> )					Modus
	1	2	3	4	5	
X <sub>1.1</sub>	0	0	3	20	35	5
X <sub>1.2</sub>	0	0	0	8	50	5
X <sub>1.3</sub>	0	0	2	9	47	5
X <sub>1.4</sub>	0	0	4	13	41	5
X <sub>1.5</sub>	0	0	1	11	46	5
X <sub>1.6</sub>	0	0	4	12	42	5
X <sub>1.7</sub>	0	0	2	5	51	5

  

Indikator	Nilai Jawaban Responden tentang Karakteristik pekerjaan (X <sub>2</sub> )					Modus
	1	2	3	4	5	
X <sub>2.1</sub>	0	0	11	10	37	5
X <sub>2.2</sub>	0	0	3	19	36	5
X <sub>2.3</sub>	0	0	8	12	38	5
X <sub>2.4</sub>	0	0	6	14	38	5
X <sub>2.5</sub>	0	0	6	20	32	5

  

Indikator	Nilai Jawaban Responden tentang Motivasi (Z)					Modus
	1	2	3	4	5	
Z <sub>1</sub>	12	16	23	1	6	3
Z <sub>2</sub>	0	0	5	17	36	5
Z <sub>3</sub>	0	0	11	7	40	5
Z <sub>4</sub>	0	0	11	11	36	5
Z <sub>5</sub>	0	0	8	14	36	5

  

Indikator	Nilai Jawaban Responden tentang Kinerja (Y)					Modus
	1	2	3	4	5	
Y <sub>1</sub>	0	0	6	19	33	5
Y <sub>2</sub>	0	0	1	14	43	5
Y <sub>3</sub>	0	0	4	16	38	5
Y <sub>4</sub>	0	0	4	17	37	5
Y <sub>5</sub>	0	0	4	12	42	5
Y <sub>6</sub>	0	0	6	20	32	5

Sumber Data: Lampiran 2 data diolah, 2015

Berdasarkan analisis deskriptif untuk melihat jawaban responden dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

a. Berdasarkan frekuensi jawaban responden mengenai lingkungan kerja, menunjukkan bahwa mayoritas sangat setuju yang ditunjukkan dengan nilai modus 5. Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi sudah kondusif karena baiknya penerangan/cahaya, dekorasi/tata letak, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, hubungan antara karyawan dengan atasan dan hubungan antar karyawan.

b. Hasil frekuensi jawaban responden mengenai karakteristik pekerjaan nilai modus adalah 5. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa dalam karakteristik pekerjaan ada variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

c. Berdasarkan hasil analisis frekuensi jawaban responden, mayoritas karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi

memiliki motivasi kerja yang tinggi karena terpenuhinya kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri.

d. Hasil analisis menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi karyawan dalam kinerjanya telah memenuhi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan kerja, efektifitas kerja, kemandirian dan komitmen.

**Hasil Analisis Path**

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, dan Karakteristik Pekerjaan terhadap motivasi dan kinerja karyawan adalah analisis jalur (*path analysis*). Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1 Nilai Koefisien Jalur

Variabel Independent	Variabel Dependent	Koef Stand	Sig	Keterangan
Lingkungan kerja	Motivasi Kerja	0,450	0,004	Signifikan
Karakteristik Pekerjaan	Motivasi Kerja	0,401	0,045	Signifikan
Lingkungan kerja	Kinerja	0,331	0,000	Signifikan
Karakteristik Pekerjaan	Kinerja	0,257	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja	Kinerja	0,287	0,000	Signifikan

Sumber Data : Data di olah, 2015.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, yaitu lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Begitupula dengan lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikan < 0,05. Pada persamaan pertama, lingkungan kerja lebih berpengaruh dominan dibandingkan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari nilai standar koefisien beta lingkungan kerja (0,450) yang lebih besar daripada karakteristik pekerjaan (0,401). Pada persamaan ke dua, lingkungan kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan karakteristik pekerjaan, hal ini dilihat dari nilai koefisien standar beta lingkungan kerja (0,331) lebih besar daripada nilai koefisien standar beta karakteristik pekerjaan (0,257).

Dari hasil pengujian jalur maka dapat dinyatakan dalam model persamaan yang disajikan sebagai berikut:

$$Z = 0,450X_1 + 0,401X_2 + \epsilon_1 \quad \text{(Persamaan 1)}$$

$$Y = 0,331X_1 + 0,257X_2 + 0,287 X_3 + \epsilon_2 \quad \text{(Persamaan 2)}$$

**a. Pengujian Validitas Model**

Koefisien Determinasi Total (R<sup>2</sup>m)

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan menggunakan rumus:

$$R^2m = \text{Koefisien Determinasi (R}^2)$$

= Interpretasi terhadap R<sup>2</sup>m sama dengan interpretasi koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada analisis regresi  
 Dengan demikian:

Artinya keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 95,2%, atau dengan kata lain informasi yang terkandung didalam data 95,2% dapat dijelaskan oleh model tersebut sedangkan 4,8% dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terdapat didalam model) dan *error*.

**1. Pengaruh Langsung**

a). Pengaruh variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap motivasi (Z)

$$DE_{ZX1} = X_1 \rightarrow Z$$

$$DE_{ZX1} = 0,450$$

b). Pengaruh variabel lingkungan kerja(X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{YX1} = X_1 \rightarrow Y$$

$$DE_{YX1} = 0,331$$

c). Pengaruh variabel Karakteristik Pekerjaan (X<sub>2</sub>) terhadap motivasi (Z)

$$DE_{ZX2} = X_2 \rightarrow Z$$

$$DE_{ZX2} = 0,401$$

d). Pengaruh variabel Karakteristik Pekerjaan(X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{ZX2} = X_2 \rightarrow Y$$

$$DE_{ZX2} = 0,257$$

e). Pengaruh variabel motivasi(Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{ZY} = Z \rightarrow Y$$

$$DE_{ZY} = 0,287$$

**2. Pengaruh Tidak Langsung**

a). Pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z)

$$IE_{YZX1} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

$$IE_{YZX1} = (0,450) (0,287) = 0,129$$

b). Pengaruh tidak langsung variabel Karakteristik Pekerjaan (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z)

$$IE_{YZX2} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

$$IE_{YZX2} = (0,257) (0,287) = 0,073$$

**3. Pengaruh Total**

a). Pengaruh total variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z)

$$TE_{YZX1} = 0,450 + 0,287 = 0,737$$

b). Pengaruh total variabel Karakteristik Pekerjaan (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z)

$$TE_{YZX2} = 0,257 + 0,287 = 0,544$$

**Hasil Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap motivasi dan kinerja seperti yang ada pada Tabel 2

Tabel 2 Hasil Ringkasan Uji t Pada Persamaan 1 dan 2

Variabel	Thitung	ttabel	Sig.
Variabel Dependen: Motivasi			
Variabel Independen:			
a. Lingkungan kerja	4,327		0,000
b. Karakteristik Pekerjaan	3,856		0,000
Variabel Dependen: Kinerja			
Variabel Independen:			
a. Lingkungan kerja	2,775	2,001	0,008
b. Karakteristik Pekerjaan	2,215		0,031
c. Motivasi	2,153		0,036

Sumber: Data diolah. 2015

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t), maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

a. Hipotesis Pertama ( $H_1$ )

Tabel 1 pada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,775 > 2,001$  dan nilai signifikan adalah  $0,008 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi, diterima.

b. Hipotesis Kedua ( $H_2$ )

Tabel 1 pada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,775 > 2,001$  dan nilai signifikan adalah  $0,008 < 0,05$ , dan pada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap motivasi menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,327 > 2,001$  dan nilai signifikan adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi, diterima.

c. Hipotesis Ketiga ( $H_3$ )

Tabel 1 pada pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,215 > 2,001$  dan nilai signifikan adalah  $0,031 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan hipotesis ke tiga ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi, diterima.

d. Hipotesis Ke empat ( $H_4$ )

Tabel 1 pada pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,215 > 2,001$  dan nilai signifikan adalah  $0,031 < 0,05$ , dan pada pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap motivasi menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,856 > 2,001$  dan nilai signifikan adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan hipotesis ke empat ( $H_4$ ) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi, diterima.

## Pembahasan

Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, karakteristik pekerjaan serta motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi. berikut ini pemaparan dari hasil analisis yang sudah dilakukan.

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi. Semakin baik lingkungan kerja tercipta, maka semakin meningkat kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Hasil ini menerima hipotesis satu yang diajukan yaitu bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi.

Menurut Rivai (2010:165) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Bentuk lingkungan kerja yang ada di Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi yang mampu meningkatkan kinerja adalah Kondisi penerangan tempat kerja sudah cukup baik, peralatan berbahaya diletakkan di tempat yang tepat, kondisi pertukaran udara dan suhu ruangan tempat kerja sudah cukup baik, frekuensi suara tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi kerja karyawan, peralatan pelindung diri cukup memadai sehingga karyawan merasa aman dalam bekerja, hubungan kerja antara karyawan dengan atasan serta dengan rekan kerja terjalin secara harmonis dan terjalin dengan baik. Lingkungan kerja yang nyaman dirasakan oleh karyawan akan dengan otomatis meningkatkan kerjanya sesuai dengan standart kelengkapan dan ketelitian yang diberikan oleh perusahaan, selalu berusaha menyelesaikan semua tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, selalu berusaha menyelesaikan semua tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, selalu berusaha memiliki keteraturan dan keakuratan dalam bekerja, selalu memiliki inisiatif dalam bekerja tanpa perlu diberitahu atau diinstruksikan dan selalu berusaha memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Batik Virdes Di Banyuwangi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi.

Sehingga hipotesis ke dua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi, diterima. Bentuk karakteristik pekerjaan yang diterapkan semakin baik di Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi mampu menciptakan motivasi pada karyawan sehingga meningkatkan kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2009:12) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Bila lingkungan kerja cukup nyaman dan komunikasi antar anggota tim berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun tentu akan maksimal. Namun sebaliknya, apabila lingkungan kerja dipenuhi dengan kekacauan dan diwarnai persaingan yang tidak sehat antar anggota tim, maka yang tercipta adalah kejenuhan dari para karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan motivasi karyawan mereka setiap harinya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi pada karyawan. Bentuk motivasi yang dirasakan karyawan dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif adalah gaji yang karyawan dapatkan sangat mendukung kinerja, di tempat kerja karyawan kondisi kerja yang aman memotivasi karyawan dalam bekerja, arus komunikasi karyawan dengan karyawan berlangsung dengan lancar, perusahaan memberikan karyawan penghargaan atas prestasi kerja yang baik dan karyawan merasa memiliki tanggung jawab penuh dan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

### **3. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batik Virdes Di Banyuwangi.**

Hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi. Semakin baik karakteristik pekerjaan tercipta, maka semakin meningkat kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Hasil ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan yaitu bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi.

Mangkuprawira (2002) menyatakan bahwa, karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja. Para karyawan mengalami kompensasi intristik ketika pekerjaan mereka memperoleh nilai tinggi pada lima dimensi pekerjaan inti: variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik. Karakteristik-karakteristik tersebut menciptakan potensi untuk peningkatan kinerja.

Bentuk karakteristik pekerjaan yang ada di Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi yang mampu meningkatkan kinerja adalah variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Karakteristik pekerjaan yang kuat dirasakan oleh karyawan akan dengan otomatis meningkatkan kinerjanya sesuai dengan standart kelengkapan dan ketelitian yang diberikan oleh perusahaan, selalu berusaha menyelesaikan semua tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan,

selalu berusaha menyelesaikan semua tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, selalu berusaha memiliki keteraturan dan keakuratan dalam bekerja, selalu memiliki inisiatif dalam bekerja tanpa perlu diberitahu atau diinstruksikan dan selalu berusaha memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

### **4. Pengaruh Karakteristik pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi.**

Hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi. Sehingga hipotesis ke empat yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi, diterima. Bentuk karakteristik pekerjaan yang diterapkan semakin baik di Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi mampu menciptakan motivasi pada karyawan sehingga meningkatkan kinerja.

Menurut Robbins (2007:213), motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Setiap individu memerlukan motivasi dalam bekerja. Adanya motivasi akan menimbulkan semangat kerja karena motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan kebutuhan yang berbeda-beda maka setiap perilaku individu dalam mencapai tujuan akan berbeda motivasinya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang kuat mampu meningkatkan motivasi pada karyawan. Bentuk motivasi yang dirasakan karyawan dengan adanya karakteristik pekerjaan yang kondusif adalah gaji yang karyawan dapatkan sangat mendukung kinerja, di tempat kerja karyawan kondisi kerja yang aman memotivasi karyawan dalam bekerja, arus komunikasi karyawan dengan karyawan berlangsung dengan lancar, perusahaan memberikan karyawan penghargaan atas prestasi kerja yang baik dan karyawan merasa memiliki tanggung jawab penuh dan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Setelah dilakukan analisis data, dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu: 1). lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi, diterima. 2). lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi, diterima. 3).

karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi, sehingga hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi, diterima. 4). karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi, sehingga hipotesis ke empat yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi, diterima.

- Mangkuprawira, 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua. Bandung: PT Refika Aditama.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan. Jakarta: PT. Indeks
- Sedarmayanti, 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.

## Saran

Berdasarkan analisis hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya terdapat beberapa saran yang akan menjadi implikasi bagi penelitian selanjutnya dan bagi perusahaan, antara lain:

1. Berdasarkan hasil analisis, untuk variabel lingkungan kerja diharapkan pihak Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi dapat semakin meningkatkan keadaan lingkungan kerja lebih baik lagi agar semua karyawan dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja. Hal-hal yang dapat dilakukan adalah sirkulasi udara dan suhu ruangan yang semakin sejuk.
2. Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi diharapkan dapat memperkuat karakteristik pekerjaan dengan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk semakin memperkaya pengetahuannya dengan pelatihan.
3. Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan kompensasi finansial berupa insentif dan non finansial berupa rekreasi dan penghargaan secara merata kepada semua karyawan.
4. Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi berupa gaji dan kondisi kerja yang mendukung.

## Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada ibu Dr. Diana Sulianti T, SE, M.Si dan Bapak Drs. Sunardi, MM selaku pembimbing yang telah memberikan banyak masukan untuk perbaikan skripsi, serta bimbingan penulisan jurnal, serta para responden yang bersedia menyediakan waktu untuk membantu penelitian dengan mengisi kuesioner yang diajukan.

## Daftar Pustaka

- Anggi, Zaki. 2013. "Determinan Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) TBK Cabang Bontang". *Jurnal*. Malang: Universitas Brawijaya
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2004. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.