

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIT KERJA TABUNGAN DAN KREDIT PD BPR BANK BULELENG 45 TAHUN 2016

Ni Wayan Vivi Prawita Dewi¹, I Wayan Bagia², Ni Nyoman Yulianthini³

Jurusan Manajemen
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

E-mail: vivi_prawita94@yahoo.com, bagiaundiksha@yahoo.co.id, yulianthini_nyoman@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) karakteristik pekerjaan terhadap lingkungan kerja karyawan, (3) karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan, dan (4) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PD BPR Bank Buleleng 45. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PD BPR Bank Buleleng 45 dan objeknya adalah karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Populasi penelitian ini berjumlah 37 karyawan yang semuanya dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner, wawancara, dan pencatatan dokumen serta dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan, (3) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) karakteristik pekerjaan terhadap lingkungan kerja pada PD BPR Bank Buleleng 45.

Kata Kunci : karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims at obtaining the explanative findings which are tested by the contribution of (1) job characteristics and work environment of the employee performance, (2) job characteristics of the employee performance, (3) work environment of the employee's performance, and (4) job characteristics of the work environment at PD BPR Bank Buleleng 45. Design of the research that use to this study is research designing causal quantitative. The subject of this study were all of the employees in PD BPR Bank Buleleng 45, and the objects were the job characteristics, work environment, employee's performance. Total population of this research are 37 employees who all combine became observation unit, therefore this research including population research. Data were collected by using a questionnaire, recording documents, and interviews and analyzed using path analysis. The results showed a positive effect of (1) job characteristics and work environment of the employee performance, (2) job characteristics of the employee performance, (3) work environment of the employee's performance, and (4) job characteristics of the work environment at PD BPR Bank Buleleng 45.

Keywords : job characteristics, work environment, employee's performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja.

Hariandja (2007: 2), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan diantaranya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung diantaranya yaitu karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang berasal dari individu maupun organisasi. Semakin baik kinerja karyawan akan mampu membawa perusahaan kearah yang lebih baik. Mengingat akan kondisi tersebut maka semua perusahaan harus selalu mengevaluasi kinerja karyawannya, begitu pula halnya dengan PD BPR Bank Buleleng 45 yang harus selalu melihat kinerja karyawannya demi kemajuan perusahaan.

PD BPR Bank Buleleng 45 merupakan salah satu BPR yang ada di Kabupaten Buleleng. PD BPR Bank Buleleng 45 ini terletak di Jl. Pramuka No. 7 Singaraja dengan jumlah karyawan sebanyak 37 orang tidak lepas dari masalah sumber daya manusia, dari observasi awal yang telah dilakukan masih banyak karyawan yang memiliki kinerja yang masih rendah. Wibowo (2012), menyatakan bahwa kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan.

Permasalahan yang dialami oleh perusahaan yaitu mengenai penurunan kinerja dari karyawan. Perusahaan sudah menentukan standar kinerja setiap tahunnya dengan rata-rata Rp. 1.100.000.000 setiap tahunnya akan tetapi masing-masing karyawan tidak

mencapai standar kinerja dimana karyawan hanya mampu mencapai rata-rata 503.710.000 setiap tahunnya. Kinerja PD BPR Bank Buleleng 45 masih perlu ditingkatkan lagi, karena terlihat bahwa beberapa karyawan tidak dapat memenuhi standar kinerja yang telah diterapkan perusahaan. Kinerja karyawan pada unit kerja tabungan dan kredit mengalami penurunan, dari 10 karyawan dinilai hanya 3 orang yang mampu memenuhi standar kinerja dari perusahaan, dengan kategori kinerja tercapai, sisanya 7 orang karyawan masih belum dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan dengan kategori belum tercapai. Hasil penelitian ini mendukung kajian empirik dari Octavia (2009) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Rendahnya kinerja karyawan tersebut diduga karena ketidaksesuaian karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja karyawan PD BPR Bank Buleleng 45. Oleh sebab itu, pada observasi awal peneliti mengukur bagaimana ketidaksesuaian karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja karyawan yang telah dilaksanakan.

Karakteristik pekerjaan pada PD BPR Bank Buleleng 45 diambil 10 orang sebagai sampel pada setiap unit kerja. Terlihat Karakteristik Pekerjaan masih ada yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena tidak sesuai dengan skill atau kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena tidak sesuai dengan skill atau kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut Abu Ahmadi (2009) bahwa semakin tinggi suatu nilai pekerjaan pada masing-masing karakteristik tersebut, semakin baik pekerjaan dan semakin tinggi motivasi, kinerja, dan kepuasan dari orang yang melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian ini turut mendukung kajian empirik dari Agustina (2014) yang menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara positif

terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor karakteristik pekerjaan, hal lain juga diduga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja pada PD BPR Bank Buleleng 45. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Karena dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan lingkungan kerja sangat di perlukan. Hal ini sejalan dengan teori Mardiana (2005) Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal, sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tersebut baik dan menunjang aktivitas karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil observasi awal melalui instrument kuesioner awal yang dilakukan terhadap 10 responden karyawan bahwa terdapat permasalahan lingkungan kerja pada PD BPR Bank Buleleng 45.

Hasil observasi awal melalui instrument kuesioner awal yang dilakukan terhadap 10 responden karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PD BPR Bank Buleleng 45 masih dalam kategori tidak sesuai, serta dari kesepuluh responden tersebut dapat dikatakan mengalami kinerja karyawan yang rendah.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada unit kerja tabungan dan kredit PD BPR Bank Buleleng 45 Tahun 2016? (2) Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap lingkungan kerja karyawan pada unit kerja tabungan dan kredit PD BPR Bank Buleleng 45 Tahun 2016? (3) Bagaimana pengaruh karakteristi pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada unit kerja tabungan dan kredit PD BPR Bank Buleleng 45 Tahun 2016? (4) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada unit kerja tabungan dan

kredit PD BPR Bank Buleleng 45 Tahun 2016?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh (1) Karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada unit kerja tabungan dan kredit PD BPR Bank Buleleng 45 Tahun 2016. (2) Karakteristik pekerjaan terhadap lingkungan kerja karyawan pada unit kerja tabungan dan kredit PD BPR Bank Buleleng 45 Tahun 2016. (3) Karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada unit kerja tabungan dan kredit PD BPR Bank Buleleng 45 Tahun 2016. (4) Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada unit kerja tabungan dan kredit PD BPR Bank Buleleng 45 Tahun 2016.

Kajian Pustaka Dan Perumusan Hipotesis

Mangkunegara (2005: 9). kinerja karyawan adalah *outcome* yang dihasilkan dari seorang karyawan dalam periode waktu tertentu di tempat perusahaan ia bekerja yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab individu didasarkan dengan kecakapan, kesungguhan dan pengalaman serta dapat mencapai target sesuai hasil yang diharapkan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika.

Sedangkan karakteristik pekerjaan menurut Handaru, (2013: 242) adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat –sifat yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya.

Menurut Nitisemito (2001) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.”

- (1) Hubungan Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus memperbaiki karakteristik pekerjaan dalam perusahaan dan memiliki lingkungan kerja yang mendukung agar dapat sesuai dan memenuhi kepentingan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Seperti yang dijelaskan oleh Robbins & Judge (2007) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu perancangan kegiatan kerja karyawan yang disusun berdasarkan keinginan dan kemampuan karyawan tersebut, karyawan bekerja tidak hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan nilainya, juga bertujuan untuk menambah kepuasan kerja dengan pekerjaan yang tepat, dan mengetahui kinerjanya dari umpan balik dari perusahaan, sebagai hasil yang diberikannya kepada perusahaan. Serta menurut Mardiana (2005) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal, sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik.

Jadi dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis (H_1) Ada pengaruh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada unit kerja tabungan dan kredit PD BPR Bank Buleleng 45.

(2) Hubungan Karakteristik Pekerjaan terhadap Lingkungan Kerja Karyawan

Karakteristik pekerjaan akan berpengaruh terhadap lingkungan kerja karyawan. Jika karakteristik pekerjaan yang diberikan sesuai dengan karyawan maka lingkungan kerja karyawan akan menjadi lebih baik. Hubungan karyawan dengan atasan akan menjadi baik, begitu juga hubungan karyawan dengan rekan kerjanya akan baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Thomas (2010) yang menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja karyawan.

Jadi dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis: (H_2) Ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap lingkungan kerja karyawan pada unit kerja

tabungan dan kredit PD BPR Bank Buleleng 45.

(3) Hubungan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan didukung oleh beberapa hasil penelitian diantaranya adalah hasil penelitian Agustina (2014) terhadap para pekerja di sektor perbankan menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan dan tingkat produktivitas karyawan yang ditunjukkan oleh peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Secara khusus, dinyatakan bahwa bahwa semakin tinggi suatu nilai pekerjaan pada masing-masing karakteristik tersebut, semakin baik pekerjaan adalah dan semakin tinggi motivasi, kinerja, dan kepuasan dari orang yang melaksanakan pekerjaan (Abu Ahmadi, 2009: 458-459).

Jadi dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis: (H_3) Ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada unit kerja tabungan dan kredit PD BPR Bank Buleleng 45.

(4) Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tersebut baik dan menunjang aktivitas karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal itu dapat diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Kristiawan dan Suprayitno dalam Wahyuni (2005) dimana penelitian mereka sama-sama menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mardiana (2005) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal.

Jadi dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis: (H_4) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan pada unit kerja tabungan dan kredit PD BPR Bank Buleleng 45.

Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal. Penelitian kausal adalah desain penelitian yang bertujuan menentukan hubungan dan pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. desain kausal dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) merumuskan masalah, (2) kajian pustaka, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data, dan (6) menarik kesimpulan. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel X_1 atau variabel bebas pertama yaitu karakteristik pekerjaan, variabel X_2 atau variabel bebas kedua yaitu lingkungan kerja, dan variabel terikatnya adalah Y yakni kinerja karyawan.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PD BPR Bank Buleleng 45, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan PD BPR Bank Buleleng 45.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PD BPR Bank Buleleng 45 yang berjumlah 37 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena menggunakan seluruh karyawan pada PD BPR Bank Buleleng 45. Hal tersebut dilakukan untuk

mendapatkan kesimpulan penelitian yang menggambarkan keadaan populasi sebenarnya.

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa data karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pencapaian kinerja yang bersumber dari PD BPR Bank Buleleng 45. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan (1) kuesioner, (2) wawancara, (3) pencatatan dokumen.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*), yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan yang tidak langsung. Analisis jalur merupakan pengembangan analisis regresi ganda yang menguraikan besaran pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara tidak langsung (Irianto, 2012: 283).

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Hasil dari analisis jalur pengaruh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Buleleng 45 dengan bantuan aplikasi komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS) 16.0 for Windows*, maka diperoleh hasil penelitian seperti yang tampak pada Tabel 1 berikut ini.

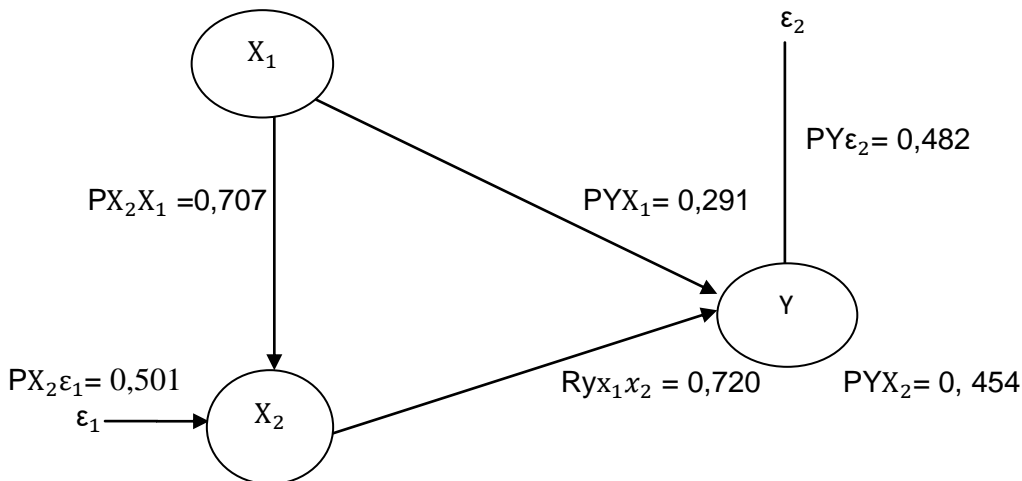
Tabel 1. Hasil Uji Analisis Jalur

Parameter	Koefisien	p-value	Alpha (α)	Keputusan	Simpulan
$R_{yX_1X_2}$	0,720	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y
$R^2_{yX_1X_2}$	0,518	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y
P_{yX_1}	0,291	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh X_1 terhadap Y
$P^2_{yX_1}$	0,085	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap Y
P_{yX_2}	0,454	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh X_2 terhadap Y
$P^2_{yX_2}$	0,206	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_2 terhadap Y
$P_{X_2X_1}$	0,707	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh X_1 terhadap X_2
$P^2_{X_2X_1}$	0,499	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh

$PY\varepsilon_2$	0,482	-	-	-	X_1 terhadap X_2 Ada hubungan pengaruh faktor lain terhadap Y
$PX_2\varepsilon_1$	0,501	-	-	-	Ada Hubungan pengaruh faktor lain terhadap X_2

Sumber : Pengolahan Data SPSS 16.0 For Windows

Pengaruh masing-masing variabel karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PD BPR Bank Buleleng 45 dapat digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X_1), lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PD BPR Bank Buleleng 45.

Besar sumbangan pengaruh langsung dan tidak langsung dari X_1 dan X_2 terhadap Y dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Sumbangan Pengaruh Variabel Karakteristik pekerjaan (X_1), Lingkungan kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Keterangan	Besar Sumbangan	Persentase
Besar pengaruh langsung X_1 terhadap Y	0,085	8,50%
Besar pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	0,227	22,70%
Besar pengaruh total X_1 terhadap Y	0,312	31,20%
Besar pengaruh langsung X_2 terhadap Y	0,206	20,60%
Besar pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y	0,518	51,80%
Besar pengaruh lain X_1 dan X_2 terhadap Y	0,482	48,20%
Total	1,000	100,00%

(1) Hubungan Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 dan 2 menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PD BPR Bank

Buleleng 45. Besar sumbangan pengaruh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 51,80% sedangkan sisanya 48,20% merupakan sumbangan pengaruh variable lain. Variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan Robbins dalam Wilhelmus (2011) adalah iklim organisasi, kepemimpinan, kemampuan

kerja, dan disiplin kerja (Robbins dalam Wilhelmus, 2011). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PD BPR Bank Buleleng 45.

(2) Hubungan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 dan 2 menunjukkan bahwa ada pengaruh karakteristik pekerjaan secara positif terhadap kinerja karyawan. Besar hubungan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan adalah 70,70% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan adalah 8,50%. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PD BPR Bank Buleleng 45.

(3) Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 dan 2 menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja secara positif terhadap kinerja karyawan. Besar hubungan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 45,40% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja adalah 20,60%. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PD BPR Bank Buleleng 45.

(4) Hubungan Karakteristik Pekerjaan terhadap Lingkungan Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa ada pengaruh karakteristik pekerjaan secara positif terhadap lingkungan kerja. Besar hubungan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap lingkungan kerja adalah 70,70% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari karakteristik pekerjaan terhadap lingkungan kerja adalah 49,90%. Hubungan pengaruh faktor lain terhadap

lingkungan kerja sebesar 50,10%. Faktor lain yang diduga mempengaruhi lingkungan kerja yaitu temperatur di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja (Sedarmayanti, 2001: 21). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik berpengaruh terhadap lingkungan kerja karyawan pada PD BPR Bank Buleleng 45.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PD BPR Bank Buleleng 45. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Hackman dan Oldham (2009) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian ini mendukung kajian empirik dari Octavia (2010) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara positif berpengaruh terhadap lingkungan kerja karyawan pada PD BPR Bank Buleleng 45. Hasil penelitian ini mendukung kajian empirik dari Thomas (2012) mengungkapkan bahwa ada hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan lingkungan kerja karyawan dalam pencapaian kinerja pada karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PD BPR Bank Buleleng 45. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Menurut Abu Ahmadi (2009) bahwa semakin tinggi suatu nilai pekerjaan pada masing-masing karakteristik tersebut, semakin baik pekerjaan dan semakin tinggi motivasi, kinerja, dan kepuasan dari orang yang melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian ini turut mendukung kajian empirik dari Agustina (2014) yang menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian selanjutnya yang diperoleh mengenai pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PD BPR Bank Buleleng 45. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mardiana (2005) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Hasil penelitian ini mendukung kajian empirik dari dilakukan Kristiawan dan Suprayitno dalam Wahyuni (2005) dimana penelitian mereka sama-sama menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan penelitian ini adalah jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini masih sempit, sehingga diharapkan bagi peneliti lain untuk menggunakan perusahaan yang lebih besar dengan subjek penelitian yang lebih luas. Disamping itu variabel yang diteliti masih terbatas, sehingga diharapkan juga untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan hipotesis serta pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. (1) Ada pengaruh positif dari karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada unit kerja tabungan dan kredit PD BPR Bank Buleleng 45 Tahun 2016. Hal ini berarti karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja berperan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PD BPR Bank Buleleng 45. (2) Ada pengaruh positif dari karakteristik pekerjaan terhadap lingkungan kerja karyawan pada unit kerja tabungan dan kredit PD BPR Bank Buleleng 45 Tahun 2016. Hal ini berarti karakteristik pekerjaan berperan dalam upaya meningkatkan lingkungan kerja di PD BPR Bank Buleleng 45. (3) Ada pengaruh

positif dari karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada unit kerja tabungan dan kredit PD BPR Bank Buleleng 45 Tahun 2016. Hal ini berarti karakteristik pekerjaan berperan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PD BPR Bank Buleleng 45. (4) Ada pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada unit kerja tabungan dan kredit PD BPR Bank Buleleng 45 Tahun 2016. Hal ini berarti lingkungan kerja berperan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PD BPR Bnk Buleleng 45.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut. (1) Bagi perusahaan, diharapkan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan berfokus pada karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja, karena hasil penelitian membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun cara dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja melalui karakteristik pekerjaan yaitu dengan memberikan pembagian pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dari karyawan dan kemauan karyawan, agar karyawan dapat bekerja dengan baik karena pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang karyawan itu miliki. Di samping karakteristik pekerjaan, faktor lingkungan kerja juga perlu mendapat perhatian. Adapun langkah dalam peningkatan lingkungan kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan keadaan disekitar lingkungan tempat karyawan melakukan pekerjaannya, jika lingkungan kerja dirasakan aman dan nyaman maka karyawan akan semakin baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hubungan antara karyawan dengan rekan sekerjanya perlu mendapatkan perhatian guna menghindari ketidakharmonisan hubungan dengan rekan kerja, selain dengan rekan kerja hubungan antar karyawan dengan atasan juga perlu mendapat perhatian sehingga lingkungan kerja non fisik akan tetap terjaga. (2) Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang

serupa yaitu karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas. Disamping itu juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

Daftar Pustaka

Abu Ahmadi, 2009, *Psikologi Sosial*, Jakarta : Rineka Cipta.

Agustina, Lindya dan Juan Alexander. 2014. *Pengaruh Economic Value Added, Profitabilitas dan Arus Kas Operasi terhadap Return yang Diterima oleh Pemegang Saham Pada Perusahaan Go Public yang Terdaftar di BEI*. Repository Maranatha.

Andi Prastowo. 2010. *Menguasai Teknik-teknik Koleksi Data Penelitian Kualitatif*. Jogjakarta: DIVA Press

Hackman, J.R. and Oldham, G.R. 2009. *Work Redesign*. Reading, Addison-Wesley Publishing Company.

Hariandja, Mariot T. E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia.Indonesia.

Irianto, Agus. 2012. *Statistika Konsep, Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta : IPWI

Oktavia, K.N. 2009. "Pembuatan Flokulan dari Tepung Tapioka dan Acrylamide dengan Metode grafting To dan Uji Kemampuan Flokulasinya". Skripsi Teknik Kimia ITS, Surabaya

Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat Sultan, Sarwat, Examining

the Job Characteristics: A Matter of Employees' Work Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Behavioural Sciences* Vol. 22 No.2 (2012): 13-25

Sedarmayati. 2001. *Manajemen Perkantoran Efektif*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta

Thomas and Begg, Carolyn. (2010). *Database Systems: A Practical Approach to Design, Implementation, and Management*, Fifth Edition. Pearson Education, Boston.

Wahyuni. 2005. Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang. *Jurnal Manajemen*. Vol. 15 No. 3 Hal: 6-12.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wilhelmus, Andiyanto. 2011. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai-Florea NTT". Skripsi. Jurusan Ekonomi, Universitas Diponegoro.