

MEDIASI LINGKUNGAN KERJA PADA PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEMBATIK DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

MEDIATION WORK ENVIRONMENT ON THE EFFECT OF COMPETENCE ON PERFORMANCE PEMBATIK IN INDUSTRY REVOLUTION 4.0

Susi Widjajani¹⁾ dan Fitri Rahmawati²⁾

^{1,2)} Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purworejo

Jl. K.H Ahmad Dahlan 3 Purworejo 54111

e-mail: susiwidjajani@umpwr.ac.id & fitirahmawati19283@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran mediasi lingkungan kerja pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah semua UMKM batik di Lendah, Kulon Progo sebanyak 60 orang. Teknik penyampelan menggunakan teknik sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sample. Analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Hirarki. Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner, yang diadopsi dari beberapa penelitian sebelumnya dan dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel kompetensi positif dan signifikan pada kinerja dan lingkungan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja, dan lingkungan kerja memediasi sebagian terhadap pengaruh kompetensi pada kinerja.

Kata Kunci: Kompetensi, kinerja, Lingkungan kerja.

Abstract

This study aims to examine the role of mediation in the work environment on the effect of competence on performance. The population of this study were all UMKM batik makers in Lendah, Kulon Progo Regency with a total of 60 people. The sampling technique uses census techniques where all members of the population are sampled. Data analysis was performed using Hierarchical Regression Analysis. The research instrument used in this study was a questionnaire, which was adopted from several previous studies and had tested its validity and reliability. The results show that the competency variable has a significant positive effect on performance and work environment, the work environment has a significant positive effect on performance, and the work environment partially mediates on the effect of competence on performance.

Key Word: Competence, Performance, Work Environment

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan input terpenting dalam sebuah organisasi. Pengelolaan SDM sebagai aset organisasi merupakan hal mutlak yang harus dilakukan organisasi, terlebih pada saat menghadapi situasi dan kondisi pada era

revolusi industri 4.0 saat ini. Organisasi akan selalu berusaha mencari dan mengelola SDM yang berkualitas dan profesional. Hal ini dilakukan guna mencapai tujuan yang telah dicanangkan. Tantangan yang sangat besar dihadapi sebuah organisasi dalam menemukan strategi untuk mengelola SDM

Susi Widjajani dan Fitri Rahmawati

Mediasi Lingkungan Kerja Pada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pembatik Di Era Revolusi Industri 4.0

nya agar tetap dalam performa kerja terbaik yang disiapkan menghadapi tantangan yang ada. SDM yang ada di organisasi harus selalu dikembangkan secara kontinu guna meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis. Sehingga dibutuhkan kinerja karyawan yang berkualitas demi menunjang kualitas perusahaan itu sendiri (Sukmawati,2008).

Kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison dkk.,2016:190). Flippo (2003:53) mendefinisikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Kinerja yang maksimal tentu harus didukung dengan adanya peningkatan kualitas dari SDM tersebut.

Selain itu salah satu faktor yang diyakini mampu meningkatkan kinerja individu adalah kompetensi. Kompetensi sangat dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Kompetensi menurut Wibowo (2017) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Sehingga seorang karyawan yang

unggul adalah mereka yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi dengan frekuensi lebih tinggi, dan dengan hasil lebih baik daripada karyawan biasa atau rata-rata.

Era revolusi industri 4.0 menuntut peran sumber daya manusia yang unggul serta berkinerja tinggi dengan memaksimalkan kompetensi yang dimilikinya serta beradaptasi dengan lingkungan organisasi yang kompetitif. Spencer dan Spencer (1993:9) dalam Wibowo (2017) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Konsep kompetensi mulai menjadi perhatian pada era revolusi industri 4.0 sebagai kunci kemajuan dalam pengembangan sumber daya manusia dalam menguasai bahasa-bahasa teknologi baru.

Selain konsep kompetensi, kondisi lingkungan kerja juga berperan dalam pengembangan sumber daya manusia di era revolusi industri 4.0. Lingkungan kerja mempunyai peranan penting dalam memajukan usaha serta meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Menurut Sedarmayati (2009:1), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi para karyawan dalam bekerja (Wulandari;2015). Oleh karena lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif akan menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Susi Widjani dan Fitri Rahmawati

Mediasi Lingkungan Kerja Pada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pembatik Di Era Revolusi Industri 4.0

Lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung dengan para karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan pada suatu perusahaan. Suasana yang kondusif, penataan tempat untuk berbagai alat produksi sesuai dengan fungsi alatnya dan juga dibutuhkan suasana yang baik antar karyawan untuk memperlancar proses produksi maupun penyelesaian pekerjaan. Penelitian yang dilakukan Chao, et.al. dalam Badri (2006) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi.

Konsep peningkatan kompetensi dan perhatian terhadap lingkungan kerja di era revolusi industri 4.0, sejalan dengan upaya Pemerintah saat ini. Pemerintah telah menetapkan peta jalan *Making Indonesia 4.0* sebagai strategi menerapkan revolusi industri 4.0 sekaligus membawa Indonesia masuk 10 besar ekonomi dunia pada 2030 (Hartarto, 2018). Oleh karena itu *Empowering human talent* menjadi kunci kemajuan Indonesia dalam penerapan industri 4.0 setelah pembangunan infrastruktur. Yaitu dengan menyiapkan strategi yang mendukung pengembangan *e-smart* untuk Industri Kecil Menengah (IKM) agar produk-produk IKM dapat menembus pasar ekspor melalui *platform digital*.

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang merupakan bagian dari IKM mempunyai peran yang strategis dalam pembangunan ekonomi nasional. Fenomena tersebut menjadi tantangan yang sangat luar biasa bagi keberadaan UMKM saat ini

ditengah persaingan usaha yang semakin ketat. Keberadaan UMKM pasca krisis ekonomi yang terjadi di negara kita sejak beberapa waktu lalu, mengakibatkan banyak usaha berskala besar yang mengalami stagnasi bahkan berhenti aktifitasnya. Sektor UMKM terbukti lebih tangguh dalam menghadapi krisis tersebut. Oleh karena itu pengembangan UMKM perlu mendapatkan perhatian yang besar baik dari Pemerintah maupun masyarakat agar dapat berkembang lebih kompetitif bersama para pelaku ekonomi lainnya ditengah persaingan dalam era revolusi industri 4.0.

Sejalan dengan kondisi yang berkembang seperti tersebut di atas, maka penelitian ini akan dilakukan pada pembatik yang tergabung dalam UMKM Sentra Kerajinan Batik Kecamatan Lendah Kabupaten Kulon Progo. Fenomena yang terjadi pada UMKM ini adalah rendahnya kompetensi yang dimiliki pembatik dalam hal inovasi hasil kerajinan, rendahnya pengetahuan tentang pengembangan produk serta kurangnya pelatihan yang menjadi kendala pengembangan inovasi batik ditengah persaingan yang kompetitif. Selain itu kondisi lingkungan UMKM yang kurang memenuhi standar, yaitu masih terlihat limbah-limbah batik yang tidak dibuang pada tempat yang telah disediakan. Hal ini tentu saja mengakibatkan banyak pembatik tidak nyaman dalam melakukan kegiatan membatik di kompleks sentra batik tersebut. Pembatik memilih membawa pulang pekerjaan batiknya dan dilakukan dirumah masing-masing. Fenomena tersebut menjadi kendala bagi UMKM untuk meningkatkan kinerja pembatik yang tentu saja hal ini akan juga mempengaruhi kinerja UMKM.

Susi Widjani dan Fitri Rahmawati

Mediasi Lingkungan Kerja Pada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pembatik Di Era Revolusi Industri 4.0

Secara logika pemikiran peningkatan kompetensi bisa dilakukan dengan maksimal apabila masing-masing individu menyadari pentingnya kompetensi bagi peningkatan kinerjanya. Kompetensi yang berdampak pada peningkatan kinerja juga akan ditentukan oleh bagaimana kondisi lingkungan kerjanya. Kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi kondisi emosi pembatik dalam menjalankan aktivitasnya. Jika pembatik menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pembatik tersebut akan betah beraktivitas ditempat kerjanya tersebut. Pembatik akan berusaha bekerja secara efektif dan efisien sehingga akan meningkatkan kinerja individunya. Kondisi lingkungan kerja yang masih minim serta pemahaman tentang pembuangan limbah batik yang tidak pada tempatnya juga membuat tidak nyaman para pengrajin batik. Hal ini akan berdampak pada rendahnya kinerja pembatik di UMKM tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja dan juga peran lingkungan kerja dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pembatik pada sektor Usaha Menengah Kecil dan Mikro. Subyek penelitian dipilih para pembatik UMKM dengan alasan batik sebagai salah satu aset budaya nasional perlu tetap dipertahankan meskipun kita sudah berada di era revolusi industri 4.0 yang semuanya serba digital. Pembatik UMKM di Kecamatan Lendah Kabupaten Kulon Progo dipilih sebagai tempat penelitian karena di wilayah ini masih banyak pembatik UMKM yang menopang perekonomian masyarakat sekitar.

KAJIAN PUSTAKA & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Pembatik

Menurut Dessler (2004) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*). Menurut Gupta (2011) kompetensi individual menjadi bagian dari kinerja individual serta mempunyai kapabilitas penuh untuk mengembangkan produktifitas, kreativitas dan inovasi yang berkualitas dalam ketepatan waktu pencapaian kinerja yang kompeten. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2012:323). Sriwidodo dan Haryanto (2010) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Winanti (2011); Qamariah dan Fadli (2011) & Suprpto (2009) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H₁: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pembatik.

Kompetensi berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja

Menurut Rix (2001) dalam Kagaari dan Munene (2007) kompetensi yang secara garis besar meliputi pengetahuan,

Susi Widjajani dan Fitri Rahmawati

Mediasi Lingkungan Kerja Pada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pembatik Di Era Revolusi Industri 4.0

keterampilan, dan sikap memang sudah menjadi hal yang harus dimiliki oleh para karyawan dalam bekerja. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan sesuai dengan kompetensinya, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H2 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja.

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pambatik

Menurut Nitisemito (2001) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya tinggi. Lingkungan kerja memiliki arti penting dalam mempengaruhi kinerja. Sutrisno (2011:118) menyatakan bahwa seluruh sesuatu yang berada di sekitar karyawan dapat dikatakan sebagai lingkungan kerja baik fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Kristiawan dan Suprayitno, 2009). Utami dan Hartanto (2010); Salwa,dkk. (2012); Lelebici (2012) dalam penelitiannya menyatakan adanya pengaruh signifikan dan positif dari lingkungan kerja dengan kinerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pambatik.

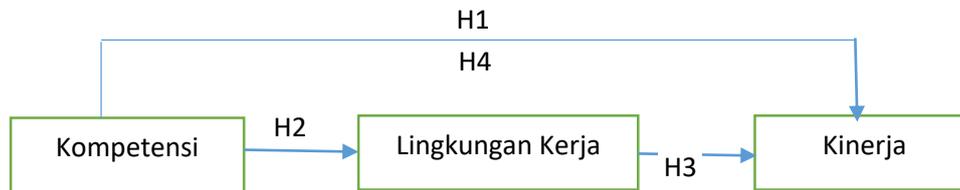
Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pambatik dimediasi Lingkungan Kerja.

Menurut Becker, et al (2001) kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan individu atau karakteristik kepribadian yang secara langsung mempengaruhi kinerja pekerjaan. Ketika pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan atau karakteristik kepribadian individu bagus, maka akan menumbuhkan rasa percaya diri yang besar pada individu tersebut. Ketika seseorang berada pada situasi yang demikian akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan sekitar dimana karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja fisik maupun nonfisik yang baik akan mempengaruhi individu tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh dari bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Sehingga dalam kondisi yang demikian diharapkan kinerja dari karyawan tersebut pun akan meningkat. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Berdasarkan penjelasan tersebut,

maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₄: Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pembatik dimediasi Lingkungan Kerja

Atas dasar teori dan pemikiran serta hasil penelitian sebelumnya, maka penelitian ini mengajukan konsep kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pengrajin batik UMKM di Kecamatan Lendah Kabupaten Kulon Progo yang seluruhnya berjumlah 60 pengrajin batik. Sampel diambil dengan menggunakan metode sensus yaitu mengikutsertakan seluruh anggota populasi yang ada (sampling jenuh). Mayoritas responden berjenis kelamin wanita (66,7%), berusia di atas 40 tahun (56,7%), dengan tingkat pendidikan SMA/ sederajat (63,3%), dengan masa kerja selama 6 sd 10 tahun (51,7%).

Definisi Operasional Variabel

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja. Kinerja menurut Affandi (2017:83) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan norma dan etika. Kinerja diukur dengan

menggunakan dimensi dan indikator kinerja, sebagai berikut: a). Hasil kerja yang meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas. b) Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian. c) Sifat pribadi yang terdiri dari kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

Kompetensi merupakan variabel independen. Spencer dan Spencer (1993) dalam Wibowo (2017:273) menyatakan bahwa kompetensi adalah landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Variabel kompetensi diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu sebagai berikut, yaitu : motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan.

Sedangkan lingkungan kerja menjadi variabel mediasi. Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut

Nitisemito (2002:183) terdiri dari: hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, dan tersedianya fasilitas kerja untuk karyawan.

Uji Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Berdasarkan hasil uji validitas instrumen, dengan menggunakan korelasi *product moment* menunjukkan bahwa semua indikator dari kompetensi (X), lingkungan kerja (M) dan kinerja (Y) mempunyai nilai *pearson correlation* lebih dari 0,4 dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan yang diujikan valid. Artinya bahwa semua butir pernyataan (instrumen) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian dengan tepat.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Cronbach Alpha* yang digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dipakai reliabel (konsisten). Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa butir kuesioner menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel kompetensi (X) nilai *cronbach alpha* 0,975, lingkungan kerja (M) nilai *cronbach alpha* 0,938 dan kinerja (Y) nilai *cronbach alpha* 0,983 semuanya reliabel. Artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antar responden yang terlibat.

Teknik Analisis Data

Di dalam menganalisa data-data yang ada dalam penelitian ini digunakan metode Analisis Regresi Hirarkis (*Hierarchical Regression Analysis*). Selanjutnya untuk menentukan peran variabel mediasi menggunakan konsep dari Baron dan Kenny (1986), yaitu suatu variabel disebut mediasi/intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen pada variabel dependen. Oleh karena itu, untuk melakukan pengujian hipotesis penelitian, mengacu pada penjelasan Baron dan Kenny (1986:1176).

Analisis regresi hirarkis dilakukan dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y):
$$Y = a + b_1X + e$$
2. Persamaan regresi variabel independen (X) terhadap variabel mediasi (M)
$$M = a + b_1X + e$$
3. Persamaan regresi variabel intervening/mediasi (M) terhadap variabel dependen (Y): $Y = a + b_1M + e$
4. Persamaan regresi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan memasukkan variabel mediasi (M) dalam persamaan: $Y = a + b_1X + b_2M + e$

Berdasarkan pada persamaan tersebut, asumsi hubungan mediasi menurut Baron dan Kenny (1986) pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Langkah 1 : (X) harus berpengaruh pada (Y);
2. Langkah 2 : (X) harus berpengaruh pada (M);
3. Langkah 3: (X) harus berpengaruh pada (Y) dengan tetap memasukkan variabel

- mediasi (M) dalam pengujian hubungan (X) terhadap (Y);
4. Langkah 4: Menarik kesimpulan dengan membandingkan pengaruh langsung (X) harus berpengaruh pada (Y) yaitu langkah 1, dengan pengaruh (X) terhadap (Y) dengan memasukkan (M) pada model regresi yaitu langkah 3.
 5. Kesimpulan yang diperoleh dapat berupa:
 - a. *Perfect Mediation* (mediasi sempurna) terjadi jika setelah memasukkan variabel M, pengaruh X terhadap Y yang tadinya signifikan (sebelum memasukkan variabel M) menjadi tidak signifikan setelah memasukkan M ke dalam model persamaan.

- b. *Partial Mediation* (mediasi parsial) terjadi apabila setelah memasukkan variabel M, pengaruh X terhadap Y yang tadinya signifikan (sebelum memasukkan variabel M) akan tetap signifikan setelah memasukkan variabel M, tetapi mengalami penurunan koefisien regresi (langkah 4 < langkah 1).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Hasil Penelitian

Hasil langkah-langkah Analisis Regresi Hirarkis dengan variabel mediasi secara lengkap dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.
Hasil Uji Analisis Regresi Hirarkis

Langkah	Variabel	Koefisien Regresi	Signifikansi (<i>p-value</i>)	Keterangan
1	X ---- Y	0,816	0,000	Positif, Signifikan
2	X ---- M	0,736	0,000	Positif, Signifikan
3	M ---- Y	0,863	0,000	Positif, Signifikan
4	X+M ---Y	0,394	0,000	<i>Partial mediation</i>

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi kompetensi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,816. Sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut: $Y = 0,816X$. Selain itu, diperoleh nilai *p value* kompetensi (X) = 0,000 yang menunjukkan pengaruh signifikan variabel kompetensi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam persamaan regresi karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan

bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi kompetensi (X) terhadap lingkungan kerja (M) sebesar 0,736. Sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut: $M = 0,736X$. Selain itu, diperoleh nilai *p value* kompetensi (X) = 0,000 yang menunjukkan pengaruh signifikan variabel kompetensi (X)

terhadap lingkungan kerja (M) dalam persamaan regresi karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu kompetensi berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja dapat diterima.

Selain itu diketahui pula bahwa nilai koefisien regresi lingkungan kerja (M) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,863. Sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut: $Y = 0,863M$. Selain itu, diperoleh nilai *p value* lingkungan kerja (M) = 0,000 yang menunjukkan pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja (M) terhadap kinerja (Y) dalam persamaan regresi karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dapat diterima.

Berdasarkan hasil perbandingan nilai signifikansi pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai signifikansi antara pengaruh kompetensi (X) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,000 dan nilai signifikansi setelah diregresikan bersama dengan lingkungan kerja (M) tetap sebesar 0,000, dan koefisien regresi mengalami penurunan dari 0,816 menjadi 0,394. Artinya bahwa lingkungan kerja (M) terbukti memediasi hubungan antara kompetensi (X) terhadap kinerja (Y) secara parsial (*partial mediation*) karena pengaruh variabel kompetensi (X) terhadap variabel kinerja (Y) yang semula signifikan, tetap signifikan pada saat variabel mediasi diregresikan secara bersama-sama. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu lingkungan kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja dapat diterima.

Pembahasan Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa hipotesis pertama yaitu, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja diterima. Semakin tinggi tingkat kompetensi karyawan pembatik UMKM di Kecamatan Lendah Kabupaten Kulon Progo di era revolusi industri 4.0, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan beradaptasi dengan cepat lebih terkait dengan perubahan-perubahan tugas kerja. Kompetensi pembatik yang dimiliki karyawan membuat merasa percaya diri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karyawan dapat menikmati bekerja sama tim dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Selain itu, karyawan juga memiliki keterampilan pembatik sesuai dengan tuntutan kerja yang ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Wibowo (2012:323) yang menyatakan bahwa kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja. Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Winanti (2011), Qamariah dan Fadli (2011), Suprpto (2009) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Diterimanya hipotesis ke dua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dapat mempengaruhi lingkungan kerja. Semakin tinggi kompetensi pembatik UMKM di Kecamatan Lendah Kabupaten Kulon Progo di era revolusi industri 4.0, maka akan mempengaruhi kondisi lingkungan kerjanya. Ketika

kemampuan adaptasi para pembatik dalam menghadapi perubahan semakin baik, maka akan mampu membawa suasana yang berbeda di dalam pekerjaan. Ketika para pembatik mampu membuat karya yang berkualitas maka akan menumbuhkan rasa percaya diri pada mereka. Apalagi jika ditunjang dengan kemampuan mereka dalam bekerja sama baik dengan sesama rekan pembatik maupun dengan atasan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Rix (2001) dalam Kagaari dan Munene (2007) yang mengatakan bahwa kompetensi yang secara garis besar meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap memang sudah menjadi hal yang harus dimiliki oleh para karyawan dalam bekerja. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan sesuai dengan kompetensinya, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Selain kompetensi, lingkungan kerja juga mampu mempengaruhi kinerja pembatik.. Semakin bagus lingkungan kerja, akan mendorong para pembatik UMKM di Kecamatan Lendah Kabupaten Kulon Progo di era revolusi industri 4.0 untuk meningkatkan kinerjanya. Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa apabila lingkungan kerja yang mampu dengan baik membina kerjasama sesama pembatik akan sangat membantu tugas-tugas pekerjaan. Hubungan yang baik antara pembatik dengan pemberi pekerjaan pun dapat membantu memperlancar dalam proses bekerja. Selain itu, fasilitas peralatan, ruangan, suhu, perlengkapan penerangan lampu, kebersihan

di lingkungan kerja, tersedia tempat ibadah dan sarana angkutan yang memadai akan menunjang aktifitas pembatik. Oleh sebab itu, bisa dikatakan bahwa semakin bagus lingkungan kerja yang dirasakan oleh pembatik, maka akan mampu meningkatkan kinerja pembatik tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Affandi (2017:71) yang mengatakan bahwa manfaat lingkungan kerja akan menciptakan gairah kerja sehingga kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya tinggi. Sehingga lingkungan kerja memiliki arti penting dalam mempengaruhi kinerja. Diterimanya hipotesis ketiga ini juga memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utami dan Hartanto (2010), Salwa,dkk. (2012), dan Leblebici (2012) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Hipotesis keempat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memediasi secara parsial pengaruh kompetensi terhadap kinerja pembatik. Artinya bahwa lingkungan kerja bisa memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja, tetapi tanpa lingkungan kerja pun, kompetensi akan tetap berpengaruh terhadap kinerja. Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan individu atau karakteristik kepribadian yang secara langsung mempengaruhi kinerja pembatik UMKM di Kecamatan Lendah Kabupaten Kulon Progo di era revolusi industri 4.0. Ketika pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan atau karakteristik kepribadian individu bagus, maka akan menumbuhkan rasa percaya diri

Susi Widjajani dan Fitri Rahmawati

Mediasi Lingkungan Kerja Pada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pembatik Di Era Revolusi Industri 4.0

yang besar pada para pembatik tersebut. Ketika pembatik berada pada situasi yang demikian akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan sekitar dimana karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja fisik maupun nonfisik yang baik akan mempengaruhi para pembatik tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Manfaat yang diperoleh dari bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Sehingga dalam kondisi yang demikian kinerja dari pembatik UMKM yang berada di Kecamatan Lendah Kabupaten Kulon Progo pun akan meningkat. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Becker, dkk, 2001 dan Ishak dan Tanjung, 2003).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Kompetensi juga mampu mempengaruhi lingkungan kerja, sebagaimana halnya lingkungan kerja mempengaruhi kinerja. Namun demikian, lingkungan kerja juga mampu berperan sebagai mediasi atas pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Implikasi penelitian ini dari sisi kompetensi, di era revolusi industri 4.0 pemberi kerja harus mampu menguatkan rasa percaya diri para pembatik UMKM di Kecamatan Lendah Kabupaten Kulon Progo dalam bekerja, serta meningkatkan

kemampuan dan ketrampilan untuk menumbuhkan semangat kerja dengan cara membina hubungan baik antara pemberi kerja dengan pembatik. Dari sisi kinerja, pemberi kerja dapat memotivasi pembatik agar memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan dan mencari solusi atas permasalahan yang terjadi. Motivasi yang diberikan merupakan bentuk apresiasi kinerja yang dicapai oleh karyawan. Motivasi dapat menjadi salah satu upaya organisasi dalam meningkatkan semangat kerja pembatik dalam mencapai target kerjanya. Selain itu, organisasi dapat memberikan solusi atas permasalahan yang dialami karyawan, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih tinggi. Dari sisi lingkungan kerja, pemberi kerja dapat memberikan perhatian secara personal atas persoalan pribadi yang dihadapi karyawan, serta menghargai prestasi yang diperoleh karyawan dan memberikan dukungan dengan cara memberikan fasilitas kerja kepada karyawan untuk pengembangan diri. Selain itu, organisasi juga perlu mengevaluasi kondisi fasilitas kerja yang disediakan untuk mengetahui tingkat efektivitas kerja karyawan.

Kemudian bagi penelitian selanjutnya, sebaiknya penelitian dilakukan pada lingkup variabel atau objek yang lebih luas yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja individu agar dapat meningkatkan generalisasi penelitian. Kedua, selain itu dalam penelitian ini penilaian kinerja dilakukan sendiri oleh responden (*self report*). Hal ini tentu mengundang bias, karena kemungkinan kinerja akan dinilai secara berlebihan. Untuk itu bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan alat ukur kinerja yang lebih obyektif dan terukur.

Susi Widjajani dan Fitri Rahmawati

Mediasi Lingkungan Kerja Pada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pembatik Di Era Revolusi Industri 4.0

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Badri, Munir Sukoco. 2006. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.
- Baron, R. M., dan Kenny, DA. 1986. The Moderator-mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual Strategic And Statistic Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, :1173-1182.
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Edison, Emron., Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Flippo, Edwin. 2003. Scaling and Islamic Work Ethic, *The Journal of Social Psychology*, 128 (5): 575-83.
- Gupta S, Soni JS. 2011. Study of anatomical variations and incidence of mental foramen and accessory mental foramen in dry human mandibles. *National J of Med Res*. 2 : 28-30.
- Hasibuan, Melayu. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristiawan, Dody dan Suprayitno. 2009. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2): 115-121.
- Leblebici, Demet. 2012. Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity: Case Study of Bank in Turkey. *Journal of Business, Economic & Finance*, 1(1): 38-49.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Qamariah, Inneke dan Fadli. 2011. Pengaruh Perencanaan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Asahan Alumunium Kuala Tanjung. *Jurnal Ekonomi*, 14(2): 63-73.
- Salwa, Hayanti Hasan, Nasir Aziz dan Muhammad Adam. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aktivistis Pada Lembaga Swadaya Masyarakat Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmu manajemen*, 1(1): 1-22
- Sedarmiyanti. 2009, *MSDM dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Baku.
- Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi Haryanto. 2010. Pengaruh

Susi Widjajani dan Fitri Rahmawati

Mediasi Lingkungan Kerja Pada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pembatik Di Era Revolusi Industri 4.0

- Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1): 47-57.
- Sukmawati. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (Persero) Balongan Indramayu. *JEB*, 2 (3): 175-194.
- Suprpto. 2009. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Sebagai Moderating Variabel. *Excellent*, 1(1): 1-19.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Utami, Setyaningsih Sri dan Agus Hartanto. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1): 58-67.
- Wibowo. 2017, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Winanti, Marlina Budhiningtias. 2011. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 7(2): 249-267.