

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada UMKM Sscraft)**

Maulana Fafan Rifandi¹, Daris Zunaida², Karina Utami Anastuti³

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam
Malang Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
Email: rrknot11@gmail.com*

ABSTRAK

Salah satu kota wisata di Jawa Timur adalah Kota Batu yang memiliki banyak destinasi wisata dan potensi alam yang menarik, sehingga mendorong pertumbuhan sektor UMKM. Salah satu UMKM yang berkembang adalah SSCraft yang bergerak di bidang produksi peralatan dapur berbahan kayu. Dalam pelaksanaannya, UMKM ini menghadapi beberapa kendala seperti kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman akibat kebisingan dan debu produksi, serta rendahnya motivasi kerja karyawan karena sebagian menjadikan pekerjaan ini sebagai pekerjaan sampingan. Permasalahan tersebut berdampak pada kinerja karyawan yang belum optimal. Penelitian ini bermaksud untuk mengkaji motivasi kerja dan lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM SSCraft. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dimana data dikelompokkan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara terhadap seluruh karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi dan lingkungan, baik secara parsial maupun simultan. Artinya, semakin baik motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan upaya dari pihak UMKM untuk menambah tingkat motivasi kerja melalui pemberian apresiasi serta memperbaiki lingkungan kerja agar lebih nyaman dan mendukung aktivitas produksi.

Kata kunci: UMKM, motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Batu City, one of the tourist cities in East Java, boasts numerous tourist destinations and attractive natural resources, driving the growth of the MSME sector. One such growing MSME is SSCraft, which produces wooden kitchen utensils. In practice, this MSME faces several obstacles, such as an uncomfortable work environment due to noise and dust from production, and low employee motivation, as some consider this work a side hustle. These issues impact employee performance. This study aims to examine the influence of work motivation and the work environment on employee performance at SSCraft. The research method used is a quantitative descriptive approach, where data is collected through questionnaires, observations, and interviews with all employees. The results indicate that employee performance is significantly influenced by motivation and the work environment, both partially and simultaneously. This means that the better the work motivation and work environment, the higher the employee performance. Therefore, MSMEs need to increase work motivation by providing appreciation and improving the work environment to make it more comfortable and supportive of production activities.

Keywords: MSMEs, work motivation, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Jawa Timur memiliki banyak destinasi wisata yang membuatnya menjadi daya tarik wisatawan dimana salah satu kota pariwisata di Jawa Timur adalah Kota Batu. Kota Batu memiliki kontribusi besar dari sektor UMKM terhadap perekonomian daerah. Tingginya jumlah UMKM serta kontribusinya terhadap PDRB menunjukkan bahwa sektor ini memiliki peran penting dalam pertumbuhan ekonomi. Namun demikian, tidak semua UMKM mampu mempertahankan kinerja usahanya secara optimal, terutama dalam hal produktivitas karyawan.

SSCraft merupakan salah satu UMKM yang saat ini masih dapat dijumpai adanya permasalahan tersebut dimana SSCraft bergerak di bidang produksi peralatan dapur berbahan kayu. Berdasarkan data produksi selama beberapa bulan, diketahui bahwa hasil produksi belum mampu mencapai target yang ditentukan. Adanya penurunan kinerja dapat dilihat dari kondisi tersebut dimana berdampak pada ketidakmampuan memenuhi permintaan pasar.

Berbagai faktor dalam perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimana salah satu dari faktor tersebut adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Data observasi menunjukkan bahwa beberapa karyawan melihat posisi tersebut sebagai pekerjaan sampingan dan ingin bekerja di luar negeri, yang mengakibatkan rendahnya komitmen kerja. Selain itu, kondisi tempat kerja seperti kebisingan dan debu mungkin berdampak pada kenyamanan karyawan.

Beberapa studi sebelumnya telah dilakukan dengan hasil yang bertentangan atau berlawanan tentang dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menciptakan kekosongan penelitian untuk meneliti kembali keterkaitan antara kinerja karyawan yang

dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam konteks UMKM. Sebagai hasilnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji

adanya dampak motivasi kerja dan lingkungan tempat kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM SSCraft.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi pada awalnya didefinisikan dari kata latin "*movore*" yang memiliki arti pendorong atau penggerak. Motivasi berkaitan dengan pengarah energi dan potensi bawahan sehingga mereka bersedia mencapai tujuan yang telah disepakati dengan adanya kerjasama. Motivasi karyawan ditentukan oleh sikap mereka terhadap situasi kerja di perusahaan. Mangkunegara (2019: 16) mendefinisikan motivasi sebagai suatu keadaan atau energi yang mendorong orang untuk menggapai tujuan bersama perusahaan.

Afandi (2018: 23) berpendapat bahwa motivasi ialah kemauan yang dihasilkan berasal dari diri sendiri atau individu sebagai hasil dari inspirasi, didorong, dan termotivasi untuk menjalankan kegiatan dengan tulus, gembira, dan serius sehingga *output* dari kegiatan yang telah dilaksanakan dapat membuahkan hasil yang baik dan maksimal.

Manajemen harus memperhatikan lingkungan kerja perusahaan. Suasana rasa aman dan nyaman bagi karyawan dan membantu mereka bekerja lebih efektif.

Menurut Sedarmayanti (2018:21), lingkungan kerja mencakup semua yang ada di sekeliling tempat bekerja yang berdampak pada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Afandi (2018:66), berpendapat bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekeliling karyawan atau pekerja sehingga dapat mempengaruhi pekerja dalam

menyelesaikan tugasnya.

Mangkunegara (2017:67) mengartikan kinerja karyawan sebagai *output* kerja yang ditinjau dari kualitas dan kuantitas yang didapat pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kewajiban yang telah diambil pekerja. Sedangkan, Afandi (2018:83) berpendapat bahwa kinerja merupakan output pekerjaan yang didapat oleh seorang atau kelompok yang ada di suatu perusahaan sejalan dengan kewajiban dan tanggung jawab dengan maksud menggapai kesepakatan perusahaan yang diputuskan bersama secara legal, tanpa berlawanan hukum, dan tanpa melanggar norma dan moral etika. Mangkunegara (2017:67) mengidentifikasi dua aspek yang menentukan kinerja karyawan: kemampuan dan motivasi. Motivasi berarti sebuah keadaan yang dapat menjadi dorongan personel untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang termotivasi tinggi akan memanfaatkan seluruh energi dan potensinya, membantu mereka bekerja dengan maksimal dan ketentuan yang ingin dituju atau dicapai. Seorang pekerja juga harus siap secara emosional dan fisik, serta mampu memanfaatkan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Lingkungan sosial, psikologis, dan fisik yang ditemui karyawan saat bekerja dan bersosialisasi disebut sebagai konteks kerja mereka. Suasana kerja yang positif mendorong kenyamanan dan memotivasi individu untuk memberikan performa terbaik. Sebaliknya, dampak negatif juga dihasilkan dari lingkungan kerja yang kurang memadai. Sedarmayanti (2018:21), berpendapat bahwa segala sesuatu yang mengelilingi pekerja serta menjadi pengaruh terhadap pekerja tersebut disebut sebagai lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa teori tersebut, kinerja karyawan diduga dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, yaitu metode survei. Jumlah sampel dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pekerja UMKM SSCraft, sejumlah 31 orang, sehingga digunakan teknik purposive sampling jenuh.

Data dikumpulkan menggunakan survei, observasi, dan wawancara. Variabel penelitian ini adalah motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Untuk mengidentifikasi pengaruh parsial dan simultan, digunakan analisis regresi linier berganda, beserta uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang telah dilakukan, membuahkan sketsa tentang kinerja karyawan pada UMKM SSCraft masih kurang memadai. Hal ini digambarkan dari adanya data produksi selama beberapa bulan yang menunjukkan bahwa hasil produksi belum mampu mencapai target yang telah ditentukan, bahkan pada beberapa periode berada di bawah 60% dari target.

HASIL UJI STATISTIK

Hasil dari analisis regresi linier berganda digambarkan sebagai berikut :

$$y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + e$$

Di mana Y adalah kinerja karyawan, X1 adalah motivasi kerja, dan X2 adalah lingkungan kerja.

1. Temuan uji-t menghasilkan bahwa:

Variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, menunjukkan kinerja karyawan terpengaruh secara signifikan. Variabel lingkungan kerja (X2) bernilai signifikan $< 0,05$, menjelaskan bahwa kinerja karyawan terpengaruh oleh lingkungan kerja secara signifikan.

2. Temuan uji-F menghasilkan bahwa: Dilain itu, uji-F menghasilkan nilai bahwa signifikansi $< 0,05$, menunjukkan bahwa kinerja karyawan bisa terpengaruh dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja.

3. Koefisien determinasi (R^2) menggambarkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan, dengan sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal.

PEMBAHASAN

Temuan yang dihasilkan dalam penelitian ini yang telah dilakukan menggambarkan bahwa **kinerja karyawan secara signifikan dapat terpengaruh oleh motivasi kerja**. Hal ini jelas terlihat dari rata-rata penilaian responden, yang cenderung setuju (3,99), menjelaskan bahwa kenyamanan kerja merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan motivasi. Karyawan yang merasa nyaman lebih perhatian dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sukses. Namun, terdapat juga kekurangan dalam memberikan imbalan non-finansial, seperti kurangnya pelatihan rutin. Sindrom ini memengaruhi keterampilan karyawan yang di bawah standar, yang pada gilirannya memengaruhi kualitas hasil output. Selain itu, karakteristik karyawan, yang mayoritas berusia di atas 29 tahun dan memiliki tanggung jawab finansial, menuntut peningkatan insentif kerja, terutama mengingat struktur upah borongan, yang memaksa karyawan untuk lebih produktif agar dapat memperoleh lebih banyak uang. Selain itu telah dibuktikan bahwa, **kinerja karyawan dapat terpengaruh oleh lingkungan kerja dengan dampak yang cukup besar**, dengan skor rata-rata 3,91. Pencahayaa yang cukup dapat menjadi salah satu faktor penting dalam menaikkan angka keselamatan dan ketepatan kerja, terutama dalam prosedur produksi yang menggunakan peralatan tajam. Namun,

masih terdapat kekurangan dalam hal kenyamanan lingkungan, seperti minimnya ruang hijau yang dapat membantu mengurangi kelelahan di tempat kerja. Meskipun demikian, sebagian besar karyawan cukup nyaman bekerja di SSCraft, terlihat dari lamanya masa kerja yang umumnya stabil. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang secara umum nyaman dan memadai masih dapat mempertahankan kinerja, meskipun perubahan lebih lanjut diperlukan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa **Kinerja karyawan dapat terpengaruh oleh motivasi dan lingkungan kerja**. Secara keseluruhan, kinerja karyawan baik (rata-rata 3,85), terutama dalam hal tanggung jawab kerja. Namun, masih terdapat kekurangan dalam penggunaan sumber daya secara optimal, yang menunjukkan perlunya peningkatan keterampilan dan pengawasan pekerjaan. Data ini menunjukkan bahwa faktor internal dan eksternal juga berpengaruh kepada kinerja karyawan, seperti motivasi dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja staf di UMKM SSCraft memerlukan pendekatan menyeluruh yang mencakup penaikan level motivasi kerja dan pembenahan lingkungan kerja bentuk peningkatan produktivitas yang berpengaruh pada produksi UMKM SSCraft

KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan bahwa adanya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang berdampak kepada kinerja karyawan di UMKM SSCraft, baik secara parsial maupun simultan. Motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pekerja sejumlah (t hitung $2,816 > t$ tabel $2,048$; sig. $0,009 < 0,05$), menunjukkan bahwa peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja.

Selain itu, kinerja karyawan juga terpengaruh secara signifikan oleh lingkungan kerja (t hitung $2,201 > t$ tabel $2,048$; sig. $0,036 < 0,05$), yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan juga dapat ditunjukkan dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan kondusif.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja juga memberikan pengaruh secara bersamaan kepada kinerja karyawan (F count $27,847$; sig. $0,000 < 0,05$), hal ini menjadi pertimbangan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di UMKM SSCraft.

SARAN

Penting bagi UMKM SSCraft untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan menyediakan insentif non-moneter seperti pelatihan keterampilan, fasilitas kesehatan, dan program pelatihan diri. Selain itu, lingkungan kerja juga perlu diperbaiki dengan memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, seperti menambahkan komponen hijau seperti tanaman hias meskipun di tempat kecil, yang dapat meredakan stres dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Untuk Pemerintah dapat memberikan perhatian serta dorongan kinerja UMKM melalui program pembinaan, pelatihan, serta fasilitas kesejahteraan tenaga kerja. Dukungan ini penting untuk meningkatkan motivasi dan kualitas karyawan, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja serta keberlanjutan UMKM.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafra Publishing.

DetikJatim (2024, 5 Agustus). Pertengahan Tahun 2024 Kunjungan Wisatawan di Kota Batu Capai 4,9 Juta.

Diakses pada 30 November 2024, tersedia di <https://rb.gy/1w9wro>

Dheviests & Riyanto (2020). *The Influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk. International Journal of Innovative Science and Research Technology*

Ghozali, Imam. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.

Kerisidanto (2023). 331 UMKM Kota Batu Mampu Ekspor Produk. MalangPoscomedia.co.id. Tersedia di <https://malangposcomedia.id/331-umkm-kota-batu-mampu-ekspor-produk/>. Diakses pada 5 Desember 2024,

Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nurhandayani (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja. Jurnal Smartindo Vol 1, No 2

Pratama & Wismar'ain dkk (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Business Management Analyst Journal (BMAJ) Vol. 1 No.1

Purwantoro dkk (2024). MSDM Pertahanan Modern Konsep dan Implementasinya. Surabaya : Tim Penerbit Indonesia Emas Group.

Sedarmayanti. (2018). Perencanaan Dan

- Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedayu & Rushadiyati (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. Jurnal Administrasi dan Manajemen
- Setiawan (2025). 20 UMKM di Kecamatan Junrejo Gulung Tikar, Radar Batu Jawa Pos. tersedia di <https://radarbatu.jawapos.com/ekonomibisnis/2326218889/20-umkm-kecamatan-junrejo-gulung-tikar>, Diakses pada 7 Juli 2025
- Sinambela. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supriatna dkk (2024). *The Influence Of Motivation On Employee Performance Through Compensation As Mediation*. Scientific Journal Of Reflection : Economics, Accounting, Management and Business Vol. 7, no,2, April 2024