

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan UMKM Tahu Kres KWB)

Angkoso Ahmad Amrullah*)

Hadi Sunaryo)**

M. Khoirul Anwarudin Broto Suharto*)**

Email : 21901081333@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to examine and explain the influence of the work environment, competence and work ethic on employee performance at KWB Tahu Kres UMKM. The sample used in this study were 31 employees using the saturated sample technique. The data analysis method used in this study is quantitative data analysis using multiple linear regression analysis. Testing the data used is testing the simultaneous hypothesis (Test F) and testing the partial hypothesis (Test t). The results of this study indicate that simultaneously (Test F) the variables of the work environment, competence and work ethic have a significant effect on employee performance at the UKM Tahu Kres KWB. Meanwhile, based on the results of the partial test (t test) the work environment variable has a significant effect on employee performance at the UMKM Tahu Kres KWB, the competency variable has a significant effect on the performance of employees at the UMKM Tahu Kres KWB, the work ethic variable has a significant effect on the performance of employees at the UMKM Tahu Kres KWB.

Keywords: Work Environment, Competence, Work Ethic and Employee Performance

Pendahuluan

Konsep manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian penting dari perusahaan dalam memfokuskan kompetensi karyawan untuk mengembangkan kemampuan kerja agar dapat menghadapi tantangan globalisasi dan era milenium industri 4.0. Karyawan dalam organisasi bertujuan untuk menjalankan tugas kerja demi keberhasilan organisasi. Seiring berjalannya waktu, banyak usaha yang berdiri dan berpengaruh bagi perekonomian Indonesia. Salah satu organisasi yang memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia adalah usaha mikro kecil dan menengah (UMKM), UMKM mempunyai proporsi sebesar 99,99% dari seluruh unit usaha yang berjumlah 65,46 juta di Indonesia (Kementerian Koperasi dan UMKM, 2019). UMKM memiliki kontribusi yang besar bagi produk domestik bruto (PDB) dan mampu mengurangi pengangguran di Indonesia. Selain itu, UMKM juga dapat memanfaatkan sumber alam ataupun padat karya yang ada di Indonesia sehingga antar sektor dapat terjalin hubungan kerja sama. Dalam menjalankan keberlangsungan suatu organisasi, perlu adanya kinerja sumber daya manusia yang optimal.

Kinerja karyawan yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh besarnya kontribusi yang diberikan kepada perusahaan dalam bentuk output yang dihasilkan secara kualitas, kuantitas, jangka waktu, kehadiran dalam bekerja dan sikap profesional. Informasi atau penilaian mengenai kinerja karyawan pada suatu perusahaan merupakan hal penting dalam mengevaluasi hasil kerja dan proses kerja karyawan, hal tersebut bertujuan untuk menentukan kinerja dari karyawan telah sesuai dengan ketentuan perusahaan atau tidak.

Lingkungan kerja salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Lingkungan kerja bisa terbentuk dalam bentuk fisik, seperti fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Tidak hanya itu, lingkungan kerja juga terbentuk dalam bentuk non fisik, seperti semua keadaan atau suasana perusahaan yang berhubungan dengan hubungan atasan dan

bawahan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu menyediakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendorong karyawan bekerja dengan produktif. Lingkungan kerja yang memadai dapat mendorong kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dengan tidak optimal.

Selain lingkungan kerja, Kompetensi merupakan bagian penting perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. kompetensi sendiri harus didukung implementasi strategi organisasi dan dukungan terhadap kemungkinan perubahan manajemen agar kompetensi individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim sesuai dengan keinginan perusahaan. Kompetensi pada individu memiliki sifat dasar seseorang atau karyawan yang dapat membedakannya dengan yang lain. Dimana kualifikasi antara keduanya orang tidak sama dengan orang lain. Kompetensi berarti keahlian atau pengetahuan profesionalisme di bidang tertentu.

Etos kerja seharusnya melekat pada setiap karyawan dan karyawan harus melakukan tugasnya secara individu dan kelompok sesuai dengan standar perusahaan. Adanya etos kerja menjadikan karyawan bersemangat dalam bekerja dan dengan energi positif dapat menjadikan karyawan bekerja dengan baik. Etos kerja karyawan dapat berubah dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal manusia sebagai makhluk sosial. Fungsi etos kerja yang dimiliki oleh karyawan ada 3 yaitu sebagai pendorong, penggairah, dan penggerak aktivitas.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil penelitian di UMKM Tahu Kres KWB yang terletak di kota wisata batu. Kinerja karyawan merupakan bagian penting dalam suatu usaha, salah satunya kinerja karyawan UMKM Tahu Kres KWB yang mengalami penurunan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pra-survey mengenai tingkat kehadiran karyawan tahun 2022 pada tabel berikut :

Tabel 1. Tingkat Kehadiran Karyawan Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				Total	Presentase (%)
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Terlambat		
Januari	29	7	0	2	5	14	10.2%
Februari	29	2	3	0	8	13	9.4%
Maret	29	1	4	0	9	14	10.2%
April	30	2	2	1	5	10	7.2%
Mei	30	4	7	0	5	16	11.6%
Juni	31	5	0	1	6	12	8.7%
Juli	31	2	0	0	4	6	4.3%
Agustus	31	5	3	2	2	12	8.7%
September	31	5	3	2	5	15	10.9%
Oktober	31	2	0	0	7	9	6.5%
November	31	3	2	1	2	8	5.8%
Desember	31	3	6	1	8	18	13.1%
Jumlah						137	100%

Sumber : UMKM Tahu Kres KWB, 2023

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa, terjadi penurunan tingkat kehadiran karyawan. Tingkat kehadiran karyawan pada bulan Desember 2022 mencapai 13.1% dengan rincian karyawan yang tidak hadir karena sakit sebanyak 3 karyawan, karyawan yang tidak hadir karena izin sebanyak 6 orang, karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 1 orang, dan karyawan yang terlambat sebanyak 8 orang. Dari tingkat kehadiran karyawan yang paling mendominasi yaitu karyawan yang datang terlambat karena adanya kepentingan lain ataupun lainnya diluar kepentingan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa, tingkat kehadiran karyawan masih rendah. Kehadiran karyawan dalam bekerja kurang disiplin, karyawan datang diluar ketentuan jam kerja perusahaan, sehingga karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan hasil kerja sesuai dengan estimasi waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Selain itu, kinerja karyawan dapat diukur dari hasil kerja yang diberikan. Pada UMKM Tahu Kres KWB, Karyawan yang dimiliki hanya 31 karyawan. Sehingga pemilik usaha dapat mengevaluasi adanya kinerja karyawan dari hasil kerja dengan lebih mudah. Sebelum produk di distribusikan kepada konsumen, produk melewati *quality qontrol* agar tidak terjadi hal-hal yang menyebabkan ketidakpuasan konsumen dan menjaga kualitas produk. Dari adanya pengamatan pada objek penelitian secara langsung, ditemukan adanya beberapa produk yang kempes atau tidak sesuai dengan standart.

Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan belum sepenuhnya optimal.

Berdasarkan observasi melalui wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada Muhammad Sadiq selaku wakil pimpinan UMKM Tahu Kres KWB, ditemukan adanya masalah mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompetensi, dan etos kerja karyawan. Lingkungan kerja secara kondisi tempat yang berdekatan dengan industri lain yang menjadi perhatian fokus usaha. Sedangkan dari segi kompetensi, dari keterbatasan perilaku karyawan perusahaan sulit memberikan pelatihan ataupun mengevaluasi secara berkala hasil kinerja karyawan. Dari segi etos kerja, struktur ekonomi karyawan yang berbeda dan tingkat kebutuhan yang berbeda mempengaruhi semangat kerja karyawan secara penuh dan berdampak pada pemenuhan target produksi dan penjualan.

Dari fenomena tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada UMKM Tahu Kres KWB)”**.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Karyawan

(Butarbutar & Satriawan, 2021:285) kinerja merupakan aktivitas individu yang diakumulasikan menjadi aktivitas organisasi. Menurut (Hadiansyah & Yanwar, 2015:152) kinerja karyawan ialah suatu hasil kerja yang di tugaskan oleh perusahaan untuk mencapai kuantitas dan kualitas perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Menurut (Pranata, 2018:24) kinerja karyawan adalah suatu prestasi kerja karyawan ataupun hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang terwujudkan pada persatuan periode waktu dan tanggung jawab sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Suprihati, 2014:96-98) adalah, Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja. Beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Robbins, 2016:260) antara lain, Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas dan Komitmen organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut (Irmayanti, 2015:8) Lingkungan kerja merupakan komponen-komponen bagian perusahaan atau sebuah kekuatan yang berpengaruh langsung atau tidak langsung sesuai dengan pola tertentu mengenai. Perusahaan atau perusahaan tidak dapat dilepas kaitannya dengan lingkungan organisasi berada. Menurut (Pratama, 2015:27) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu mengenai pekerja berupa lingkungan fisik, lingkungan non fisik, dan jaringan hubungan kerja dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Menurut (Ginjar, 2013:8) lingkungan kerja adalah keadaan dimana karyawan bekerja dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap kondisi fisik dan psikologis karyawan baik secara langsung atau tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat diukur dengan kemampuan karyawan bekerja secara optimal, tenang, dan memiliki produktivitas tinggi pada perusahaan.

Untuk mengukur lingkungan kerja yaitu menggunakan beberapa indikator (Sedarmayanti, 2017:45) antara lain, Pencahayaan, Sirkulasi Udara, Kebisingan Suara, Tata letak, Fasilitas, Hubungan kerja pimpinan dan bawahan dan Hubungan rekan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, menurut (Irmayanti, 2015:8) antara lain:

1) Faktor Lingkungan Internal .

Faktor lingkungan kerja internal merupakan kondisi kerja pada kantor yang terdiri dari penerangan atau cahaya yang cukup, kombinasi warna yang mendorong semangat kerja, musik untuk meringankan kelelahan fisik, udara dalam suatu kantor, suara yang tidak gaduh, keamanan kerja, dan kebersihan kantor.

2) Faktor Lingkungan Eksternal

Faktor lingkungan eksternal yaitu kondisi yang berada di luar organisasi. Lingkungan eksternal perusahaan dapat dibedakan menjadi lingkungan eksternal makro dan lingkungan eksternal mikro. Lingkungan eksternal makro antara lain yaitu keadaan alam, politik dan hankam, hukum, perekonomian, pendidikan dan kebudayaan, sosial dan budaya, kependudukan, dan hubungan internasional. Sedangkan faktor lingkungan eksternal mikro antara lain yaitu pemasok atau supplier, perantara, teknologi, dan pasar.

Kompetensi

Menurut (Amin, 2015:7) kompetensi dapat di artikan sebagai kepribadian dasar karyawan yang mempunyai hubungan kausal dengan referensi efektivitas atau nilai tambah dalam pekerjaan. Tidak hanya itu, kompetensi merupakan karakter dasar yang menandakan cara bersikap ataupun berpikir dalam cakupan yang sangat luas dan mampu bertahan dalam jangka waktu lama. Sedangkan menurut (Soetrisno & Gilang, 2018:65) kompetensi merupakan kumpulan pengetahuan, keahlian, dan tingkah laku untuk menumbuhkan kinerja atau kualitas yang memadai dan memiliki kemampuan untuk menunjukkan hasil kinerja. Kompetensi adalah mewujudkan pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh *skill* dan *knowledge* yang didukung oleh perilaku kerja karyawan sesuai kebijakan perusahaan dengan hal tersebut menunjukan profesionalisme sebagai keunggulan dalam bekerja (Suriati, 2018:7).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut (Wibowo, 2016:283) antara lain, keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi. Indikator dalam mengukur kompetensi (Pramularso, 2018:42) sebagai berikut, pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*).

Etos Kerja

Menurut (Nurjayanti, 2021:16) Etos kerja merupakan sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu yang mendasar pada individu untuk meningkatkan hasil yang diinginkan. Menurut (Saleh & Utomo, 2018:33) menjelaskan bahwa etos kerja adalah perilaku kebiasaan baik karyawan berdasarkan etika di tempat kerja. Menurut (Salsabila, 2020:7) menjelaskan apabila tenaga kerja dalam organisasi menaati persamaan kerja tertentu maka akan mewujudkan kepercayaan serta komitmen yang sama, hal tersebut, akan menghasilkan perilaku kerja yang memiliki nilai tambah.

Indikator yang dapat mengukur etos kerja (Husni dalam Masdedeh & Wirjawan, 2019:5) antara lain yaitu, kerja keras, disiplin, jujur, rajin dan tekun. Sedangkan, Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja menurut (Priansa, 2018:285) antara lain :

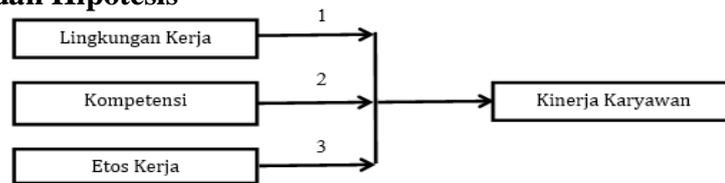
1) Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor yang dipengaruhi dari dalam. Pada hal ini, faktor internal yang mempengaruhi etos kerja yaitu nilai-nilai agama menurut kepercayaan masing-masing, pendidikan yang di implementasikan dengan tepat, motivasi yang mendorong semangat kerja, usia yang mempengaruhi sifat kepribadian dalam semangat bekerja, dan jenis kelamin atau gender yang mempengaruhi adanya etos kerja sesuai dengan kemampuan masing-masing.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor yang dipengaruhi dari luar. Pada hal ini, faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja yaitu budaya yang memiliki sistem yang maju akan memiliki etos kerja yang tinggi, sistem politik yang mendorong masyarakat bekerja, kondisi geografis dan lingkungan alam dalam melakukan aktivitas mengelola dan mengambil manfaat atau mendorong orang lain untuk mencari kehidupan di lingkungan tersebut, struktur ekonomi pada negara yang mendukung tumbuh dan berkembangnya kemandirian masyarakat, serta tingkat kesejahteraan yang mendorong kemauan untuk menyejahterakan.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1 : Lingkungan Kerja, Kompetensi, Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB

H3 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB

H4 : Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan data kuantitatif atau jenis *explanatory research*. Objek atau lokasi penelitian ini dilakukan pada karyawan UMKM Tahu Kres KWB yang terletak di Jl. Hasanuddin No.238A Dusun Jedding, Kec. Junrejo, Kota Batu. Pengambilan data pada penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Desember 2022 sampai Agustus 2023. Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB sebanyak 31 karyawan dari bagian admin, logistik, produksi produk, produksi kemasan, dan *sales marketing* dan masing-masing memiliki tugas atau tanggung jawab yang berbeda-beda. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sebab jumlah populasi tidak sampai 100 yaitu 31 karyawan, atau disebut juga dengan penelitian sensus yaitu menggunakan seluruh jumlah populasi sebagai sampel.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Adapun hasil dari beberapa uji yang dilakukan menghasilkan data telah dinyatakan lolos dari beberapa uji sebagai berikut, uji instrumen (data valid dan reliabel), uji normalitas (data berdistribusi normal) dan uji asumsi klasik (data bebas multikolinearitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas).

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat diasumsikan model regresi sebagai berikut:

$$Y = -1.955 + 0.270X_1 + 0.596X_2 + 0.350X_3 + e$$

- 1) Konstanta (α) = -1.955
Apabila nilai variabel lingkungan kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan etos kerja (X_3) memiliki nilai konstan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 1.955.
- 2) Koefisien regresi X_1 (b_1X_1) = 0.270
Hasil analisis diperoleh bahwa lingkungan kerja memiliki nilai sig 0.000 < 0.05 yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan oleh sebab itu apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sedangkan variabel lain konstan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- 3) Koefisien regresi X_2 (b_2X_2) = 0.596
Hasil analisis diperoleh bahwa kompetensi memiliki nilai sig 0.000 < 0.05 yang berarti bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan oleh sebab itu apabila kompetensi mengalami kenaikan sedangkan variabel lain konstan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- 4) Koefisien regresi X_3 (b_3X_3) = 0.350
Hasil analisis diperoleh bahwa etos kerja memiliki nilai sig 0.004 < 0.05 yang berarti bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan oleh sebab itu apabila etos kerja mengalami kenaikan sedangkan variabel lain konstan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Uji F (Simultan)**Tabel 2.** Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.336	3	48.445	64.099	.000 ^b
	Residual	20.406	27	.756		
	Total	165.742	30			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil uji F yang telah diuji, diketahui nilai signifikansi sebesar 0.000 atau lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan, lingkungan kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan etos kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji t (Parsial)**Tabel 3.** Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.955	1.725		-1.133	.267
	X1	.270	.066	.362	4.080	.000
	X2	.596	.147	.395	4.041	.000
	X3	.350	.111	.323	3.153	.004
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil uji t (Secara Parsial) dapat diinterpretasikan dengan uraian sebagai berikut:

- 1) X_1 = Nilai signifikansi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0.000 atau <0.05 artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak.
- 2) X_2 = Nilai signifikansi kompetensi (X_2) sebesar 0.000 atau <0.05 artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak.
- 3) X_3 = Nilai signifikansi etos kerja (X_3) sebesar 0.004 atau <0.05 artinya etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)**Tabel 4.** Hasil Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.877	.863	.86936
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*), diketahui nilai *adjusted R²* sebesar 0.863 artinya lingkungan kerja, kompetensi, dan etos kerja dapat menjelaskan sebesar 0.863 atau 86.3% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 13.7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian**Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Etos Kerja**

Kinerja karyawan dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan komitmen organisasi menunjukkan skor tertinggi pada indikator ketepatan waktu dengan pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”. Karyawan UMKM Tahu Kres KWB mempersepsikan bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Lingkungan kerja dengan indikator pencahayaan, sirkulasi udara, dekorasi, kebisingan suara, tata letak, fasilitas, hubungan kerja pimpinan dan bawahan, dan hubungan rekan kerja menunjukkan skor tertinggi pada indikator hubungan kerja pimpinan dan bawahan dengan pernyataan “Saya memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan atasan”. Karyawan UMKM Tahu Kres KWB memersepsikan bahwa hubungan komunikasi kepada atasan terjalin dengan baik.

Kompetensi dengan indikator pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*skill*) dan Sikap (*Attitude*) menunjukkan skor tertinggi pada indikator pengetahuan (knowledge) dan sikap (attitude). Indikator pengetahuan (knowledge) dengan pernyataan “Saya mampu mengidentifikasi masalah kerja”. Karyawan UMKM Tahu Kres KWB memersepsikan bahwa masalah kerja mampu diidentifikasi dengan bijak. Sehubungan komunikasi kepada atasan terjalin dengan baik. Indikator sikap (attitude) dengan pernyataan “Saya dapat menjaga tingkah laku saat bekerja”. Karyawan UMKM Tahu Kres KWB memersepsikan bahwa tingkah laku dalam bekerja dapat dijaga.

Etos kerja dengan indikator kerja keras, disiplin, jujur, rajin dan tekun menunjukkan skor tertinggi pada indikator kerja keras dengan pernyataan “Saya dapat bekerja keras saat bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan” Karyawan UMKM Tahu Kres KWB memersepsikan bahwa karyawan mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan H2 diterima. Artinya lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan memiliki hubungan komunikasi yang baik kepada atasan sehingga tidak terjadi kesenjangan antara atasan dan bawahan dan karyawan dalam bekerja merasa tidak canggung atau bersifat kekeluargaan serta hal ini dapat mendorong kinerja karyawan. Selain itu, Sirkulasi udara pada tempat kerja mendukung, karyawan bekerja di ruangan yang terbuka dan beberapa karyawan juga bekerja pada bidang lapangan sehingga karyawan dapat menghirup udara dari luar.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Najib, 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada UMKM Maju Makmur Pandaan, Pasuruan”. Pada penelitian tersebut menyatakan bahwa, lingkungan kerja pada UMKM Maju Makmur memiliki penerangan dan sirkulasi udara yang cukup, keharmonisan antar pekerja terjalin dengan baik dan alat yang digunakan untuk operasional kerja masih layak untuk digunakan. Sehingga hal ini menjadi salah satu faktor bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan UMKM Maju Makmur Pandaan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan H3 diterima. Artinya kompetensi karyawan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan mampu mengidentifikasi masalah kerja jika terjadi kesalahan produksi ataupun distribusi sehingga kompetensi pada karyawan dapat mempengaruhi kinerja dengan baik dan sebagian besar karyawan telah bergabung pada UMKM Tahu Kres KWB sejak lama sehingga karyawan berpengalaman pada bidang yang dijalankan. Selain itu, Karyawan dapat menjaga tingkah laku selama bekerja sehingga kinerja berjalan dengan baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Wahyuningsih, 2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Locus Of Control, Dan Organizational Commitment Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) (Studi Empiris pada UMKM di Kabupaten Magelang)”. Pada penelitian tersebut menyatakan bahwa, karyawan memahami nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan dengan baik dan karyawan mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab. Sehingga hal ini menjadi salah satu faktor bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kabupaten Magelang.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan H4 diterima. Artinya etos kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan UMKM Tahu Kres KWB. Dengan adanya dorongan kerja keras karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang optimal tanpa adanya pamrih dalam bekerja sesuai dengan SOP dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Selain itu, karyawan mampu bekerja dengan jujur atau apa adanya dan perlu diketahui bahwa kejujuran merupakan bagian dari *attitude* atau tingkah laku dalam bekerja. Kejujuran saat bekerja sangat dibutuhkan oleh perusahaan, agar saat terjadi masalah, perusahaan bisa mengetahui akar masalahnya dan dapat memberikan solusi yang adil dan bijak. Karyawan juga mampu bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa adanya paksaan dari pihak manapun sehingga kinerja yang dihasilkan dapat maksimal.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Nurdiana, 2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Study multy kasus pada UKM Takoto Food dan UD. Mandiri Jombang”. Pada penelitian tersebut menyatakan bahwa, karyawan mampu menekuni dengan sungguh-sungguh tugas yang telah diberikan serta mampu taat pada peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Sehingga hal ini menjadi faktor pendukung bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UKM Takoto Food dan UD Mandiri Jombang. Etos kerja yang terdapat pada karyawan UMKM Tahu Kres KWB telah optimal sehingga mempengaruhi kinerja yang diberikan pada perusahaan.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah diteliti dan dibahas mengenai analisis deskriptif dan pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Tahu Kres KWB, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1) Simpulan Deskriptif

- a. Kinerja karyawan dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan komitmen organisasi menggambarkan kegiatan karyawan dalam menjalankan tugas kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan yang diukur dari hasil kerja yang dicapai.
- b. Lingkungan kerja dengan indikator pencahayaan, sirkulasi udara, dekorasi, kebisingan suara, tata letak, fasilitas, hubungan kerja pimpinan dan bawahan, dan hubungan rekan kerja yang menggambarkan keadaan fisik dan non fisik pada perusahaan yang berkaitan dengan aktivitas kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tujuan perusahaan.
- c. Kompetensi dengan indikator pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*skill*) dan Sikap (*Attitude*) yang menggambarkan suatu usaha karyawan dalam berpartisipasi menjalankan kerja untuk menghasilkan kinerja yang baik dengan kemampuan yang dimiliki.
- d. Etos Kerja dengan indikator kerja keras, disiplin, jujur, rajin dan tekun yang menggambarkan sikap individu dalam menumbuhkan kepribadian untuk menjalankan suatu tugas kerja organisasi.

2) Lingkungan kerja, kompetensi dan etos kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan UMKM Tahu Kres KWB.

3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Tahu Kres KWB secara parsial.

4) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Tahu Kres KWB secara parsial.

5) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Tahu Kres KWB secara parsial.

Keterbatasan

- 1) Penelitian ini berpengaruh sebesar 86.3% sisanya menunjukkan bahwa terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Etos kerja cenderung kecil dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

- 1) Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Karyawan dapat meningkatkan etos kerja yang dimiliki dan perusahaan dapat memberikan dukungan kepada karyawan agar dapat memberikan semangat etos kerja yang tinggi. Hal ini bertujuan kinerja karyawan berjalan dengan maksimal.

Referensi

- Amin, N. M. (2015). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Admistrasi Program Studi Administrasi Negara*.
- Bakri, M. (2018). *Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haji Kalla di Makassar*. 117–128.
- Butarbutar, J., & Satriawan, B. (2021). Determinasi Self Efficacy, Kompetensi, Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Kader PPKBD Kelurahan di Kota Batam yang Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 284–299.
- Ginanjari, R. A. (2013). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten sleman*.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2015). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *JURNAL AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3(2), 150.
- Irmayanti. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INDOMOBIL FINANCE INDONESIA Makasar Provinsi Sulawesi Selatan. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Kementerian Koperasi dan UMKM. (2019). Data Pelaku UMKM di Indonesia. In *Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia* (Issue 1).
- Nurcholifa, D. F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Sektor UMKM Tohu Srijaya Kota Batu). *Pesquisa Veterinaria Brasileira*, 26(2), 173–180.
- Nurjayanti, F. F. (2021). *Pengaruh Komitmen, Etos Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Non Manager PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya)*. 1–23.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*, 2(1), 40–46.
- Pranata, O. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah). *Photosynthetica*, 2(1), 1–13.
- Pratama, Y. B. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta.
- Rahmisyari. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 48–61.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50.
- Salsabila, R. (2020). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammad Kalimantan Timur. In *Molecules* (Vol. 2, Issue 1).

- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1).
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(1), 93–112.
- Suriati. (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PT.PLN (Persero) Rayon Sungguminasa*. 7–17.
- Wardana, I. C., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2020). Prodi Manajemen Gresik. *Riset Manajemen*, 2018, 101–113.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi ke-5). Rajawali Press.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174.

Angkoso Ahmad Amrullah*) Adalah Mahasiswa FEB UNISMA

Hadi Sunaryo**) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

M. Khoirul Anwarudin Broto Suharto***) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA