

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada UMKM SScraft)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh :

Maulana Fafan Rifandi

NPM 21901092059



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

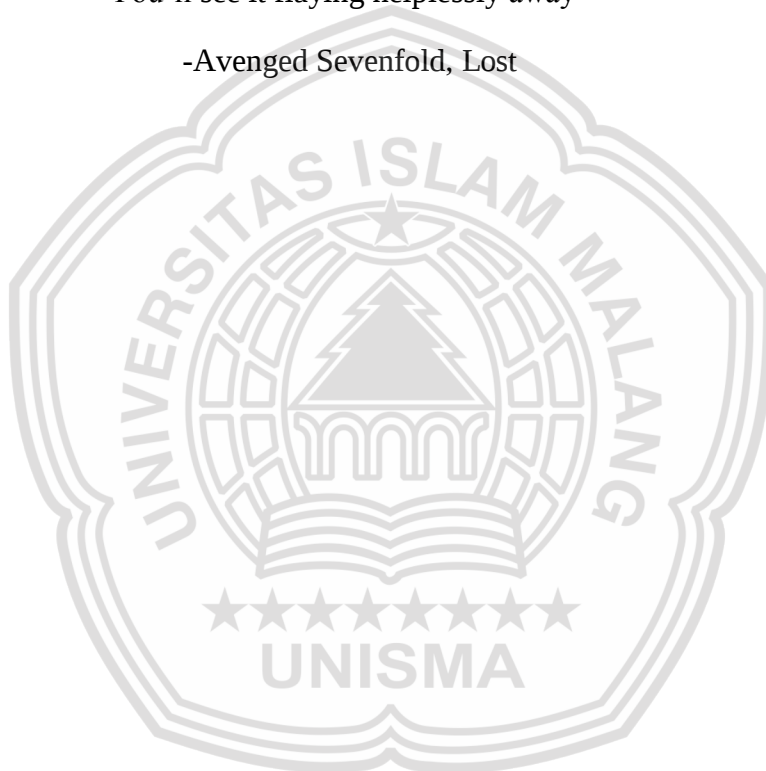
MALANG

2025

MOTTO

“With peace of mind so hard to find
We’re dwelling on the drastic signs
Another way to numb our mind
And as you close your eyes tonight
AND PRAY FOR A BETTER LIFE
You’ll see it flaying helplessly away”

-Avenged Sevenfold, Lost



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MAULANA FAFAN RIFANDI
NPM : 21901092059
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Administrasi
Universitas : Islam Malang
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan

Malang, 2025

Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing I,



Daris Zunaida, S.AB., M.AB.

NPP. 131206198232223

Dosen Pembimbing II,



Karina Utami Anastuti, S.AB., M.AB.

NPP. 211305199032130

Mengetahui:

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis,



Karina Utami Anastuti, S.AB., M.AB.

NPP. 211305199032130

LEMBAR PENGESAHAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN

Oleh:

MAULANA FAFAN RIFANDI

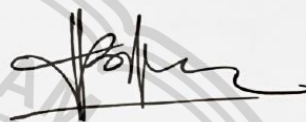
NPM: 21901092059

Telah dipertahankan di depan penguji
pada tanggal 27 April 2026
dinyatakan telah memenuhi syarat
Tim Penguji



Daris Zunaida, S.AB., M.AB
NPP. 131206198232223

Ketua



Karina Utami Anastuti, S.AB., M.AB.
NPP. 211305199032130

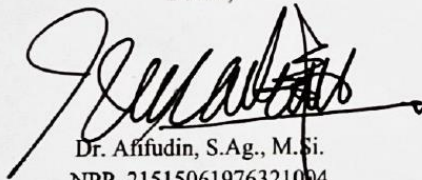
Anggota



Eny Widayawati, S.AB., M.AB
NPP. 212207198632131

Anggota

Malang,
Universitas Islam Malang
Fakultas Ilmu Administrasi
Dekan,



Dr. Afifudin, S.Ag., M.Si.
NPP. 21515061976321004

PERNYATAAN ORISIONALITAS SKRIPSI**PERNYATAAN ORISIONALITAS SKRIPSI**

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70.

Malang, 23 Oktober 2025

Mahasiswa



Maulana Fafan Rifandi

NPM. 21901092059

KARTU KONSULTASI DOSEN PEMBIMBING I



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
(UNISMA)
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
TERAKREDITASI**

Program Studi: 1. Administrasi Publik 2. Administrasi Bisnis

Jalan Mayjend Haryono 193 Malang, Jawa Timur 65144 Indonesia Telp. 0341 551932 ext 127 Faks. 0341 552249 E-mail: fia@unisma.ac.id Website: unisma.ac.id

KARTU KONSULTASI

Nama : Maulana Fafan Ritandi
NPM : 21201092059
Program Studi : Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

No	Tanggal	Keterangan Kegiatan	Tanda Tangan
1.	19 Februari 2025	Bimbingan judul skripsi	
2.	17 Maret 2025	Bimbingan proposal skripsi, penulisan bab 1-3	
3.	29 April 2025	Acc Seminar proposal	
4.	1 Agustus 2025	Bimbingan kusioner	
5.	16 Agustus 2025	Bimbingan hasil kusioner	
6.	19 Agustus 2025	Uji Validitas dan reliabel	
7.	14 Nov 2025	Penulisan Bab 4	
8.	17 Nov 2025	Revisi Bab 4 & penulisan Bab 5	
9.	20 Nov 2025	Bimbingan saran Bab 5	
10.	28 Nov 2025	Acc sidang skripsi	

Malang, 29 November 2025

Dosen Pembimbing I



Daris Zunaida, S.AB., M.AB



Dipindai dengan CamScanner



KARTU KONSULTASI DOSEN PEMBIMBING II



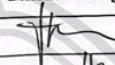
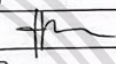
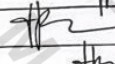
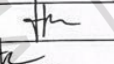
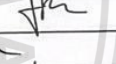
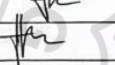
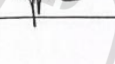
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
(UNISMA)
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
TERAKREDITASI**

Program Studi: 1. Administrasi Publik 2. Administrasi Bisnis

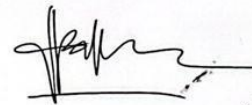
Jalan Mayjend Haryono 193 Malang, Jawa Timur 65144 Indonesia Telp. 0341 551932 ext 127 Faks. 0341 552249 E-mail: fakultas@unisma.ac.id Website: unisma.ac.id

KARTU KONSULTASI

Nama : Maulana Fafan Rifandi
NPM : 21901032089
Program Studi : Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

No	Tanggal	Keterangan Kegiatan	Tanda Tangan
1.	15 Februari 2025	Bimbingan judul skripsi, skripsi Bab 1-3	
2.	20 Februari 2025	Bimbingan proposal skripsi, latar belakang	
3.	17 Maret 2025	Bimbingan populasi & sampel	
4.	29 April 2025	ACC seminar proposal	
5.	17 Juli 2025	Bimbingan kuesioner	
6.	19 Agustus 2025	Bimbingan populasi dan sampel	
7.	21 Agustus 2025	Bimbingan uji parsial & simultan	
8.	16 Oktober 2025	Bimbingan Bab 4 dan 5	
9.	25 17 Oktober 2025	Bimbingan Bab 5 kesimpulan & saran	
10.	22 November 2025	ACC sidang skripsi	

Malang, 29 November 2025
Dosen Pembimbing II



Karina Utami Anastuti, S.AB., M.AB



Dipindai dengan CamScanner



RINGKASAN

Maulana Fafan Rifandi, 2025, NPM 21901092059, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada UMKM Alat Dapur Sscraft). Dosen Pembimbing I : Daris Zunaida, S.AB., M.AB, Dosen Pembimbing II : Karina Utami Anastuti, S.AB., M.AB

Kota Batu merupakan kota pariwisata yang terkenal akan banyaknya destinasi wisata serta keindahan alam sehingga menjadi daya tarik wisatawan untuk berkunjung. Hal ini berdampak pada perekonomian masyarakat dengan semakin banyaknya UMKM yang ada di Kota Batu dimana salah satunya adalah Sscraft yang bergerak dalam bidang produksi peralatan dapur mulai dari talenan, cobek, hingga nampan kayu. Dapat ditemukan berbagai hambatan dalam UMKM SScraft seperti banyaknya suara bising, debu yang dihasilkan dari produksi, serta para karyawan yang menjadikan UMKM ini sebagai pekerjaan sampingan sehingga dari banyak hambatan tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM SScraft. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori motivasi kerja menurut Afandi (2018 : 23) dimana motivasi merupakan keinginan yang timbul dalam diri seseorang karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh – sungguh sehingga akan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 31 karyawan yang dijadikan sebagai sampel dalam teknik *non probability sample*. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berasal dari observasi, wawancara, serta dokumentasi penulis.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Sscraft bahwa semakin baik motivasi dan lingkungan kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Penting bagi UMKM Sscraft untuk memberikan apresiasi kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti disediakannya fasilitas kesehatan, program pelatihan keterampilan, serta program pengembangan diri.

Kata Kunci : UMKM, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja

SUMMARY

Maulana Fafan Rifandi, 2025, NPM 21901092059, Business Administration Study Program, Faculty of Administrative Sciences, Islamic University of Malang, *The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance (Study on Sscraft Kitchenware SMEs)*. Supervisor I: Daris Zunaida, S.AB., M.AB, Supervisor II: Karina Utami Anastuti, S.AB., M.AB

Batu City is a tourist destination renowned for its numerous tourist destinations and natural beauty, drawing tourists. This has impacted the local economy, with the growing number of MSMEs in Batu City, one of which is Sscraft, which produces kitchen utensils ranging from cutting boards and mortars to wooden trays. Various obstacles are encountered within the SScraft MSME, such as excessive noise, dust generated from production, and employees who consider the MSME a side job. These obstacles significantly impact employee performance.

This study aims to analyze the influence of work motivation and the work environment on employee performance at the SScraft MSME. The theory used in this study is the work motivation theory according to Afandi (2018: 23), which states that motivation is a desire that arises within a person due to inspiration, encouragement, and drive to carry out activities with sincerity, joy, and sincerity, thus achieving good and quality results. This study used quantitative methods with a population of 31 employees who served as a sample using a non-probability sampling technique. The data collected in this study came from observations, interviews, and the author's documentation.

The results of this study indicate that work motivation and the work environment significantly influence employee performance at the Sscraft MSME. The better the motivation and work environment, the better the employee performance. It is important for the Sscraft MSME to provide employee appreciation to improve employee performance, such as by providing health facilities, skills training programs, and self-development programs.

Keywords: MSME, Work Motivation, Employee Performance, Work Environment

CURICULUM VITAE

Data Pribadi

Nama :Maulana Fafan Rifandi

NPM : 21901092059

Tempat, Tanggal Lahir : 23 Juli 2001

Alamat : Jl. Wukir Gang 5 No. 14E, RT 03 RW 02,

Desa Temas, Kota Batu

No. HP : 08983961414



Pendidikan

1. MI Ihya'ul Ulum Batu (2007 – 2013)
2. SMP Negeri 3 Batu (2013 – 2016)
3. MA Negeri Kota Batu (2016 – 2019)
Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial
4. Universitas Islam Malang (2019 – 2026)
Ilmu Administrasi Bisnis

Pengalaman Magang

Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu (2022)

Posisi: Data Entry

- Menginput data administrasi dan laporan ke dalam sistem secara akurat
- Mengelola dan memperbarui database sesuai kebutuhan instansi
- Melakukan pengecekan ulang (validasi) data untuk memastikan ketepatan informasi
- Mengarsipkan dokumen baik dalam bentuk digital maupun fisik
- Membantu penyusunan laporan sederhana berdasarkan data yang telah diinput

Pengalaman Kerja

Café Monstera

- Melayani pelanggan dengan ramah dan profesional
- Mencatat pesanan dan memastikan ketepatan penyajian
- Menjaga kebersihan area kerja
- Bekerja sama dengan tim untuk memberikan pelayanan terbaik

Lacoco Café and Eatery

- Memberikan pelayanan kepada pelanggan secara cepat dan tepat
- Mengoperasikan mesin kopi dengan baik
- Membantu operasional harian café
- Melayani pelanggan dalam hal penyediaan minuman

Pengalaman Organisasi

Karang Taruna Desa Temas (2017 – Sekarang)

- Anggota selama 6 tahun
- Ketua Karang Taruna selama 3 tahun
 - Memimpin kegiatan organisasi dan mengoordinasikan anggota
 - Menyusun program kerja dan kegiatan sosial masyarakat
 - Bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan dan evaluasi program

Skill & Keahlian

- Kemampuan komunikasi yang baik
- Kerja sama tim (teamwork)
- Tanggung jawab dan disiplin
- Pelayanan pelanggan (customer service)
- Pengoperasian Microsoft Office (Word, Excel)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGURUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Drs. H. Junaidi, M.Pd., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Malang.
2. Bapak Dr. Afifudin, S.Ag., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang
3. Ibu Karina Utami Anastuti, S.AB., M.AB. selaku ketua program studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Islam Malang dan juga selaku dosen pembimbing skripsi kedua yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan kepada penulis selama melakukan penyusunan skripsi.

4. Ibu Dr. Daris Zunaida, S.AB., M.AB. selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan kepada penulis selama melakukan penyusunan skripsi.
5. Seluruh dosen beserta staf pegawai FIA UNISMA yang telah mendidik penulis selama berada di Universitas Islam Malang dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Kedua orang tua saya, yang senantiasa mengasuh dan membimbing serta support dan doa yang telah di panjatkan.
7. Seluruh anggota keluarga yang selalu memberikan dukungan beserta doa sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir.
8. Sahabat beserta teman-teman penulis yang memberikan semangat, motivasi dan juga hujatan sangat memotivasi penulis terutama Nur Arlina dan M. Ferdian Maulana yang sangat berperan penting dalam tersusunnya tugas akhir penulis.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 12 November 2025

Maulana Fafan Rifandi

RINGKASAN

Maulana Fafan Rifandi, 2025, NPM 21901092059, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada UMKM Alat Dapur Sscraft). Dosen Pembimbing I : Daris Zunaida, S.AB., M.AB, Dosen Pembimbing II : Karina Utami Anastuti, S.AB., M.AB

Kota Batu merupakan kota pariwisata yang terkenal akan banyaknya destinasi wisata serta keindahan alam sehingga menjadi daya tarik wisatawan untuk berkunjung. Hal ini berdampak pada perekonomian masyarakat dengan semakin banyaknya UMKM yang ada di Kota Batu dimana salah satunya adalah Sscraft yang bergerak dalam bidang produksi peralatan dapur mulai dari talenan, cobek, hingga nampan kayu. Dapat ditemukan berbagai hambatan dalam UMKM SScraft seperti banyaknya suara bising, debu yang dihasilkan dari produksi, serta para karyawan yang menjadikan UMKM ini sebagai pekerjaan sampingan sehingga dari banyak hambatan tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM SScraft. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori motivasi kerja menurut Afandi (2018 : 23) dimana motivasi merupakan keinginan yang timbul dalam diri seseorang karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh – sungguh sehingga akan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 31 karyawan yang dijadikan sebagai sampel dalam teknik *non probability sample*. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berasal dari observasi, wawancara, serta dokumentasi penulis.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Sscraft bahwa semakin baik motivasi dan lingkungan kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Penting bagi UMKM Sscraft untuk memberikan apresiasi kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti disediakannya fasilitas kesehatan, program pelatihan keterampilan, serta program pengembangan diri.

Kata Kunci : UMKM, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja

SUMMARY

Maulana Fafan Rifandi, 2025, NPM 21901092059, Business Administration Study Program, Faculty of Administrative Sciences, Islamic University of Malang, *The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance (Study on Sscraft Kitchenware SMEs)*. Supervisor I: Daris Zunaida, S.AB., M.AB, Supervisor II: Karina Utami Anastuti, S.AB., M.AB

Batu City is a tourist destination renowned for its numerous tourist destinations and natural beauty, drawing tourists. This has impacted the local economy, with the growing number of MSMEs in Batu City, one of which is Sscraft, which produces kitchen utensils ranging from cutting boards and mortars to wooden trays. Various obstacles are encountered within the SScraft MSME, such as excessive noise, dust generated from production, and employees who consider the MSME a side job. These obstacles significantly impact employee performance.

This study aims to analyze the influence of work motivation and the work environment on employee performance at the SScraft MSME. The theory used in this study is the work motivation theory according to Afandi (2018: 23), which states that motivation is a desire that arises within a person due to inspiration, encouragement, and drive to carry out activities with sincerity, joy, and sincerity, thus achieving good and quality results. This study used quantitative methods with a population of 31 employees who served as a sample using a non-probability sampling technique. The data collected in this study came from observations, interviews, and the author's documentation.

The results of this study indicate that work motivation and the work environment significantly influence employee performance at the Sscraft MSME. The better the motivation and work environment, the better the employee performance. It is important for the Sscraft MSME to provide employee appreciation to improve employee performance, such as by providing health facilities, skills training programs, and self-development programs.

Keywords: MSME, Work Motivation, Employee Performance, Work Environment

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kota Batu yakni salah satu kota pariwisata di provinsi Jawa Timur yang terkenal dengan suhu udara yang dingin, hal ini dikarenakan letak kota Batu yang berada di lereng pegunungan. Kota Batu terpola dari tahun 2001 sebagai pecahan dari Kabupaten Malang. Sebelum berlabel sebagai pemerintah kota, kota Batu termasuk salah satu komponen kecamatan dari wilayah kabupaten Malang. Kota Batu mempunyai berbagai julukan seperti kota apel, kota agropolitan hingga Swiss kecil di pulau Jawa.

Banyaknya daya tarik dan tempat wisata yang menawan, sehingga banyak wisatawan lokal maupun luar yang datang agar berwisata di kota Batu. Dikutip dari Detik.com, kunjungan wisatawan di Kota Batu dari pertengahan tahun 2024 menempuh 4,9 juta orang. Sebulan menjadi kota pariwisata, kota Batu terkenal dengan berbagai jenis produk UMKM. Berdasarkan dokumen yang dikutip dari RRI.co.id jumlah UMKM di kota Batu menempuh 25.524 pelaku usaha. Sektor UMKM di Kota Batu menghasilkan gabungan PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) Kota Batu Tahun 2022 terdiri lebih dari 50,61%, yang dari dari komponen Perupayaan Pengolahan, Sektor usaha yang mencakup perlakuan jual beli skala besar maupun ritel, layanan perbaikan kendaraan bermotor roda empat dan roda dua, serta perupayaan perhotelan dan kuliner.

PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) punya dimaksudkan bagai kesemuahan angka tambah yang tercipta dari aktivitas produksi barang maupun upaya oleh semua unit ekonomi dari wilayah tertentu, baik di tingkat provinsi, kota, maupun kabupaten, selama kurun waktu yang sudah ditalakkan. PDRB diagarkan bagai indikator utama agar meangka perlakuan pekerjaan dan pertumbuhan ekonomi dari daerah. Dari PDRB ini pemerintah punya meangka pertumbuhan ekonomi menurun maupun naik sehingga pemerintah punya melaksanakan langkah selanjutnya seperti pemberian fasilitas pelatihan, pemberian pelatihan dari memaksimalkan dari upaya, hingga pelatihan pemanfaatan teknologi agar membela perlakuan pekerjaan karyawan. Dari berbagai pelatihan tersebut secara tidak langsung punya meningkatkan pertumbuhan ekonomu agar terus tumbuh sehingga masyarakat dan karyawan mempunyai pelayanan publik yang baik dari pemerintah.

Dikutip dari Malangposcomedia.id tercatat hingga tahun 2023 terpunya 331 UMKM di Kota Batu yang bepekerjaan sama dengan perupayaan besar agar mengekspor produknya. Namun disisi bukan, dikutip dari RadarBatu. JawaPos kondisi UMKM di Junrejo kian memprihatinkan. Pasalnya sudah ada 20 UMKM kerajinan kayu yang gulung tikar dikarenakan banyak karyawannya yang beralih profesi sejak pandemi Covid-19.

Kecamatan Junrejo mempunyai karakteristik geografis dan budaya yang unik. Bagi daerah yang berada di Kota Batu, Junrejo termasuk seringkali terhubung dengan sektor pariwisata, pertanian, dan produk lokal yang khas. Kecamatan Junrejo mempunyai sejarah dan potensi ekonomi kreatif yang cukup kuat khususnya kerajinan berbahan dasar kayu seperti cobek kayu, uleg kayu, sendok, garpu, hingga piring kayu yang masih mempertahankan kearifan lokal dari proses produksinya.

Salah satu UMKM di kecamatan Junrejo yakni SSCraft yang bergerak dibidang produksi peralatan dapur. SSCraft berdiri sejak 1990 yang mana upaya ini turun temurun dari keluarga. UMKM ini dulunya dari memproduksi satu jenis barang yakni talenan saja, namun dengan berkembangnya zaman dan tingginya permintaan pasar, SSCraft mulai memproduksi cobek kayu, uleg kayu, nampan kayu dan bukan- bukan. Namun, fokus produksi saat ini yakni cobek kayu karena banyaknya permintaan pasar. UMKM ini mempunyai 31 karyawan yang mana semua karyawan produksi yakni laki-laki.



Agar produksi cobek sendiri di Sscraft dari bulan Maret dengan ukuran cobek 15cm jumlah produksi dari menempuh 3.000 pcs cobek dimana jumlah ini berada di bawah target produksi yaitu 5.500 cobek, sedangkan agar ukuran 20 cm dan 25 cm sejumlah masing – masing 1.700 pcs dan 2.300 pcs dimana kedua produksi ini berada di bawah target produksi terdiri 2.100 pcs agar ukuran 20cm dan 4.250 pcs agar ukuran 25 cm.

Sedangkan dari bulan April cobek dengan ukuran 15 cm menempuh 1.750 pcs dengan target produksi sebanyak 2.300 pcs. Sebulan itu agar cobek ukuran 20 cm hasil produksi menempuh 2.500 pcs dengan target produksi sebanyak 3.250 pcs, dan cobek ukuran 25 cm terproduksi sejumlah 450 pcs dengan target produksi sebanyak 1.000 pcs. Dari semua hasil produksi di bulan April punya diketahui jadi hasil produksi berada di bawah angka target produksi.

Agar selanjutnya dari bulan Mei cobek dengan ukuran 15 cm sudah terproduksi sejumlah 3.000 pcs dengan target produksi sebanyak 3.500 pcs. Sedangkan agar cobek dengan ukuran 20 cm dan 25 cm sudah terproduksi sejumlah masing – masing 2.000 pcs dan 500 pcs dengan target produksi masing - masing sebanyak 3.600 pcs dan 1.500 pcs. Dari dokumen tersebut diketahui jadi hasil produksi di bulan Mei berada dibawah target produksi.

Selanjutnya dari bulan Juni, cobek dengan ukuran 15 cm sudah terproduksi sejumlah 3.300 pcs dengan angka target produksi sebanyak 6.000 pcs. Agar cobek dengan ukuran 20 cm dan 25 cm masing – masing sudah terproduksi sejumlah 1.500 pcs dan 500 pcs dengan target produksi sebanyak 2.700 pcs dan 800 pcs.

Dari dokumen bulan Juni diketahui jadi jumlah produksi berada di bawah angka target produksi. Dari hasil produksi dan target produksi dari empat bulan tersebut punya dilihat jadi jumlah hasil produksi dari cobek dengan 3 varian berada di bawah target produksi. Hal ini mungkin saja bisa kejadian akibat kurangnya perlakuan pekerjaan karyawan akibat rendahnya motivasi pekerjaan yang ada di UMKM Sscraft.

Tabel 1 Hasil Produksi UMKM SScraft

Bulan	Nama Barang	Target produksi	Jumlah Produksi	Pencapaian Target
Maret 2025	Cobek 15cm	5.500	3.000	54%
	Cobek 20cm	2.100	1.700	80%
	Cobek 25cm	4.250	2.300	54%
	Cobek 15cm	2.300	1.750	76%
April 2025	Cobek 20cm	3.250	2.500	77%
	Cobek 25cm	1.000	450	45%
Mei 2025	Cobek 15cm	3.500	3.000	85%
	Cobek 20cm	3.600	2.000	55%
	Cobek 25cm	1.500	500	33%
Juni	Cobek 15cm	6.000	3.300	55%
2025	Cobek 20cm	2.700	1.800	66%
	Cobek 25cm	800	500	63%

Sumber : Dokumen UMKM SScraft, 2025

Dari ekosistem bisnis, baik dari skala upaya mikro, kecil, dan menengah (UMKM) maupun korporasi berskala besar, eksistensi Sumber Daya Manusia (SDM) menempati posisi yang tidak tergantikan. SDM dari hakikatnya merepresentasikan kesemuahan kapasitas dan potensi insani yang punya didayaagarkan bagi instrumen strategis dari menciptakan keberhasilan, baik dari tataran individual maupun kolektif dari bingkai organisasi. Kapasitas tersebut mencakup dimensi temporal, energi fisiologis, serta kompetensi intelektual dan fisik yang apabila disinergikan secara integratif akan menciptakan gabung optimal bagi keberlanjutan dan kemajuan entitas bisnis.

Menurut Mangkunegara (2009:2), Manajemen Sumber Daya Manusia termasuk dari rangkaian fungsi manajerial yang mencakup pengaturan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, serta pengendalian kedari semua efek pengelolaan tenaga pekerjaan. Ruang lingkupnya membentang dari proses penerimaan karyawan, peningkatan kemampuan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, sampai dengan pengakhiran hubungan pekerjaan, yang kesemuahannya diupayakan agar menempuh tujuan organisasi yang sudah dirumuskan. Dari konteks ini, perlakuan pekerjaan sumber daya manusia menjadi efek penentu utama yang berpengaruh besar kedari keberhasilan organisasi dari merealisasikan visi dan misinya.

Dokumen diatas termasuk hasil produksi UMKM SSCraft dari bulan Februari hingga Juni 2025. Dari saat peneliti melaksanakan observasi dan wawancara dengan pemilik UMKM yakni Bapak Solikin, peneliti menemukan hasil produksi cobek kayu yang tidak stabil dan tidak menempuh target produksi yang sudah ditentukan, sehingga tidak punya memenuhi kebutuhan pasar.

Berdasarkan tabel produksi tersebut, punya dilihat jadi hasil produksi cobek kayu dari UMKM SSCraft periode Februari- Juni tidak stabil dan tidak menempuh target produksi. Punya dilihat dari tabel, beberapa hasil produksi karyawan dibawah 60% persen dari target produksi bahkan dari bulan Mei produksi cobek kayu 25 cm dibawah 50% dari target produksi sehingga UMKM SSCraft tidak punya memenuhi kebutuhan pasar secara maksimal.

Ketidaktercapaian target produksi secara konsisten tersebut mencerminkan adanya penurunan performa pekerjaan karyawan UMKM SSCraft. Jika karyawan bepekerjaan dengan kapasitas optimal, semestinya angka produksi punya mendekati maupun bahkan melampaui target. Kondisi inilah yang melatarbelakangi ketertarikan peneliti agar meneliti secara akademis seberapa besar pengaruh motivasi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan kedari menurunnya perlakuan pekerjaan karyawan di organisasi tersebut.

Afandi (2018:83) menyampaikan jadi perlakuan pekerjaan yakni capaian konkret yang berhasil dipunya oleh individu maupunpun kelompok dari dari organisasi, sesuai dengan batas kewenangan dan tanggung jawab yang dimiliki, agar membela tercapainya tujuan perupayaan secara sah dan sesuai dengan angka-

angka etis yang berlaku. Dari sudut pandang organisasi, karyawan termasuk aset terpenting perusahaan yang berfungsi sebagai penggerak utama operasional, penyusun strategi, sekaligus pelaksana di lapangan. Supaya karyawan punya menunaikan tugasnya secara maksimal, terpunya dua efek mendasar yang tidak bisa diabaikan, yakni motivasi pekerjaan yang cukup serta lingkungan pekerjaan yang membela.

Motivasi pekerjaan dasarnya berfungsi bagi stimulus psikologis yang menggerakkan setiap individu dari melaksanakan aktivitas profesionalnya. Keberadaan motivasi yang terbangun secara kokoh akan mendorong tumbuhnya antusiasme dan etos pekerjaan yang tinggi dari diri karyawan, sehingga dari gilirannya akan berimplikasi positif kedari kapasitas perusahaan dari merealisasikan target dan tujuan organisasional yang sudah ditalakkan. Berdasarkan wawancara dengan pemilik UMKM SSCraft yakni Bapak Solikin, beliau menerangkan kurangnya motivasi pekerjaan dari karyawannya dikarenakan beberapa karyawan bepekerjaan sampingan saja, karena karyawan mempunyai pekerjaan bukan. Sebulan itu, beberapa karyawan mempunyai niat agar bepekerjaan di luar negeri sehingga kurangnya semangat dari bepekerjaan.

“Problematisa mendasar yang tengah dihadapi UMKM SSCraft berpusat dari efek pengelolaan sumber daya insani, khususnya berkenaan dengan rendahnya motivasi pekerjaan dan lemahnya ketekunan organisasional yang tertanam dari sekomponen karyawan. Fenomena ini tercermin dari orientasi pekerjaan sejumlah karyawan yang memosisikan keterlibatan mereka di SSCraft semata sebagai aktivitas pengisi kekosongan waktu maupun sebagai batu pijakan sementara, mengingat adanya atensi dan atensi mereka yang lebih besar kedari peluang bepekerjaan di luar negeri. Hal ini berdampak dari kedisiplinan, konsistensi perlakuan pekerjaan, serta tanggung

jawab dari menyelesaikan pekerjaan. Sebulan itu, keterampilan sekomponen karyawan masih butuh ditingkatkan agar kualitas produksi lebih optimal.” (Solikin, pemilik, 1A)

Agar meningkatkan semangat pekerjaan karyawannya Bapak Solikin selalu mengasihikan *reward* dari karyawan yang punya menciptakan produk dari jumlah yang tinggi, karena sistem pekerjaan dari UMKM SSCraft ini yakni secara borongan dari definisian gaji yang dipunya karyawan sesuai dengan hasil pekerjaan yang dihasilkannya. Heterogenitas motivasi yang dimiliki setiap individu karyawan menjadikan kapasitas dan kualitas output pekerjaan yang dihasilkan pun bervariasi antara satu karyawan dengan karyawan bukannya, sehingga tidak ada keseragaman dari pencapaian perlakuan pekerjaan di lingkungan organisasi tersebut.

“Motivasi pekerjaan karyawan di UMKM SSCraft masih cenderung rendah. Hal ini disebabkan karena sekomponen karyawan menganggap pekerjaan di SSCraft bukan sebagai pekerjaan utama, mebukankan pekerjaan sampingan punya menunggu kesempatan pekerjaan di luar negeri. Kondisi tersebut menyebabkan semangat pekerjaan dan rasa mempunyai kedari perupayaan belum terpola secara kuat, sehingga memengaruhi perlakuan pekerjaan dan kedisiplinanpekerjaan. Sebulan itu gaji di sini termasuk tergantung dengan barang yang dibuat, makin banyak barang jadi akan makin banyak gaji yang saya beri begitu termasuk sebaliknya, jadi mungkin perihal gaji ini termasuk punya menjadi jawaban rendahnya motivasi pekerjaan.” (Solikin, Pemilik, 3A)

Afandi (2018:23) mengonseptualisasikan motivasi bagai dorongan intrinsik yang tumbuh dan berkembang dari lubuk sanubari seorang individu, yang dipicu oleh adanya inspirasi, semangat, serta impuls internal yang menggerakkan manusia agar melaksanakan dari aktivitas dengan penuh ketulusan, kerelaan, dan kesungguhan, sehingga aktivitas yang dilaksanakan tersebut menciptakan capaian yang berkualitas tinggi. Motivasi pekerjaan dari substansinya termasuk katalisator

yang berkontribusi dari membangkitkan, mengarahkan, sekaligus menopang perilaku pekerjaan manusia, agar senantiasa terdorong agar bepekerjaan dengan penuh kegigihan dan antusiasme demi merealisasikan hasil yang maksimal.

Pentingnya motivasi pekerjaan dari konteks organisasional tidak punya diremehkan, mengingat rendahnya motivasi seorang karyawan akan berkorelasi langsung dengan merosotnya produktivitas yang dihasilkan, terlepas dari seberapa tinggi kompetensi yang dimilikinya. Hal ini menegaskan jadi motivasi pekerjaan yakni efek penentu yang berbanding lurus dengan kualitas output dan kuantitas produktivitas karyawan dari dari organisasi.

Efek krusial bukannya yang turut menentukan kualitas perlakuan pekerjaan SDM yakni kondisi lingkungan pekerjaan. Bagi karyawan, lingkungan pekerjaan termasuk elemen yang sangat berpengaruh kedari kelancaran dan keberlangsungan aktivitas operasional, mengingat kondisi tempat Bepekerjaan-baik secara langsung maupunpun tidak langsung-turut membentuk pola perilaku, tingkat produktivitas, dan kualitas perlakuan pekerjaan yang dihasilkan. Suasana pekerjaan yang bersih dan menyenangkan terbukti mampu meningkatkan semangat dan kegairahan pekerjaan karyawan.

SSCraft bergerak di bidang kerajinan kayu, sebuah perupayaan yang secara alamiah menyertakan berbagai potensi gangguan lingkungan pekerjaan, seperti kebisingan mesin produksi dan debu sisa pengolahan kayu.

Menyadari kondisi ini, pihak manajemen SSCraft berupaya menghadirkan kenyamanan tambahan di luar efek lingkungan fisik yang ada, agar karyawan tetap merasa nyaman dari melaksanakan aktivitas pekerjaan mereka.

"Secara umum, kondisi lingkungan pekerjaan di SSCraft sudah cukup layak agar menunjang keberlangsungan proses produksi. Fasilitas dan sarana pekerjaan yang tersedia cenderung aman dan mampu mengakomodasi kebutuhan operasional karyawan sehari-hari. Meski demikian, masih terdapat beberapa efek yang butuh dievaluasi dan ditingkatkan secara berkelanjutan, demi terciptanya atmosfer pekerjaan yang lebih tenang, rapi, dan terorganisasi, sehingga mampu menumbuhkan kenyamanan yang lebih optimal dan memacu semangat pekerjaan karyawan. Debu dari proses produksi menjadi salah satu efek yang membuat beberapa karyawan merasa kurang nyaman dari bekerja." (Solikin, Pemilik, 4A)

Sedarmayanti (2018:21) mendefinisikan lingkungan pekerjaan sebagai kesemuahan elemen dan kondisi yang melingkupi ruang pekerjaan, yang secara inheren mempunyai potensi agar memengaruhi karyawan, baik melalui interaksi langsung maupun tidak langsung. Lingkungan pekerjaan yang tenang terbukti mampu mengasihkan rasa aman dan ketenangan bagi karyawan, sehingga mereka punya mengaktualisasikan potensinya secara penuh dan optimal. Lebih dari itu, kedekatan emosional karyawan ke lingkungan pekerjaan yang mereka sukai akan menumbuhkan loyalitas dan rasa betah yang menjerumus, yang dari akhirnya mendorong pemanfaatan waktu pekerjaan secara lebih teratur.

Problematika yang peneliti temukan di lapangan dari fakta jadi mayoritas karyawan SSCraft menjadikan pekerjaan ini sebagai sumber penghasilan sampingan dengan sistem upah berbasis volume produksi. Di samping itu, banyak karyawan yang menyimpan keinginan agar bekerja di luar negeri karena tergiur oleh besaran upah yang jauh lebih tinggi, sehingga mereka dari

menjadikan SSCraft sebagai "jembatan sementara" supaya menunggu kesempatan berangkat ke luar negeri. Kondisi ini berdampak dari fluktuasi upah antarkaryawan yang dari akhirnya turut memengaruhi perlakuan pekerjaan mereka.

Sejumlah riset empiris yang relevan sudah dikerjakan sebelumnya, namun hasilnya melihatkan inkonsistensi. Studi yang dikerjakan oleh Dheviests dan Riyanto (2020) bertajuk "*The Influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk*" mengungkapkan jadi lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang nyata dan signifikan kedari perlakuan pekerjaan karyawan. Berbeda dengan temuan tersebut, Nurhandayani (2022) melalui risetnya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Pekerjaan, Kepuasan Pekerjaan dan Beban Pekerjaan Kedari Perlakuan pekerjaan" justru mempunyai hasil yang bertolak belakang, yakni lingkungan pekerjaan diangka tidak mengasihikan pengaruh yang berdefinisi kedari perlakuan pekerjaan karyawan.

Ketidakselarasan hasil antara kedua riset di atas melihatkan jadi dampak lingkungan pekerjaan kedari perlakuan pekerjaan karyawan bersifat situasional dan sangat dipengaruhi oleh karakteristik serta kekhasan dari objek yang diteliti. Riset ini mempunyai kekhasan tersendiri dibandingkan kajian-kajian sebelumnya, terutama dari sisi variabel yang dioperasionalkan dan objek yang dijadikan unit analisis. Agar memverifikasi asumsi awal, peneliti termasuk sudah melaksanakan wawancara menjerumus dengan Bapak Solikin selaku pemilik UMKM SSCraft, agar mengonfirmasi kesesuaian antara hipotesis yang dirumuskan dan realitas di

lapangan. Riset ini secara spesifik mengkaji dua variabel utama, yakni dorongan pekerjaan dan kondisi lingkungan tempat bepekerjaan, dengan karyawan UMKM SSCraft sebagai objek riset.

Berlandaskan uraian latar belakang yang sudah dikemukakan sebelumnya, peneliti termotivasi agar melaksanakan riset dengan judul **"Pengaruh Motivasi Pekerjaan dan Lingkungan Pekerjaan Kedari Perlakuan pekerjaan Karyawan (Studi Dari UMKM SSCraft)"**.

B. Rumusan Masalah

Mengacu dari uraian latar belakang yang sudah disampaikan sebelumnya, jadi permasalahan yang dirumuskan dari riset ini yakni:

1. Apakah Motivasi Pekerjaan (X1) secara sendiri-sendiri mengasihikan pengaruh kedari Perlakuan pekerjaan Karyawan (Y) dari UMKM SSCraft?
2. Apakah Lingkungan Pekerjaan (X2) secara sendiri-sendiri mengasihikan pengaruh kedari Perlakuan pekerjaan Karyawan (Y) dari UMKM SSCraft?
3. Apakah Motivasi Pekerjaan (X1) dan Lingkungan Pekerjaan (X2) secara bersama-sama mengasihikan pengaruh kedari Perlakuan pekerjaan Karyawan (Y) dari UMKM SSCraft?

C. Tujuan Riset

Berlandaskan dari rumusan masalah yang sudah disusun sebelumnya, jadi tujuan yang hendak diwujudkan dari riset ini yakni:

1. Menelaah dan membuktikan pengaruh secara individual dari Motivasi Pekerjaan (X1) kedari Perlakuan pekerjaan Karyawan (Y) dari UMKM SSCraft.
2. Menelaah dan membuktikan pengaruh secara individual dari Lingkungan

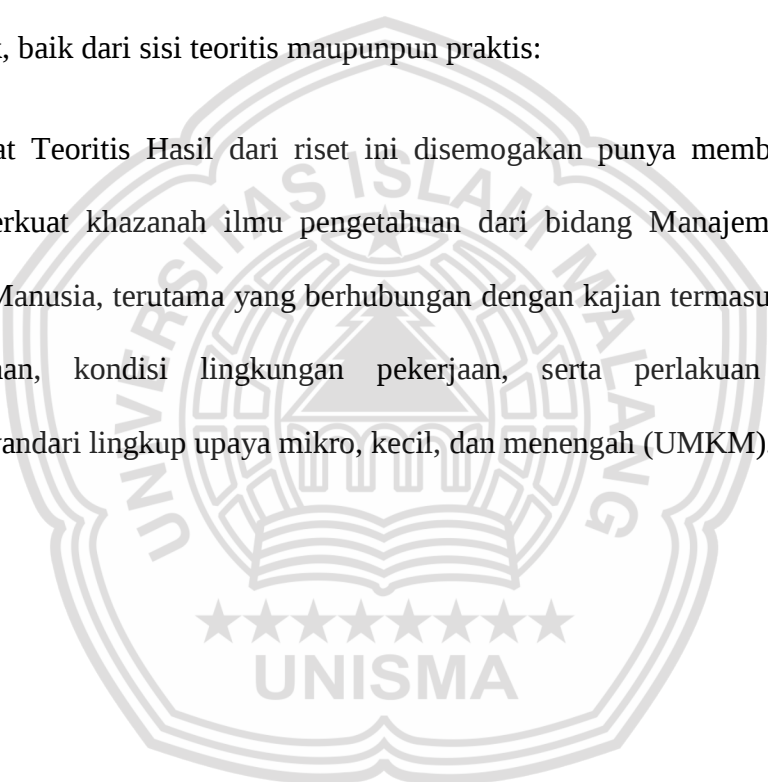
Pekerjaan (X2) kedari Perlakuan pekerjaan Karyawan (Y) dari UMKM SSCraft.

3. Menelaah dan membuktikan pengaruh secara bersamaan dari Motivasi Pekerjaan (X1) dan Lingkungan Pekerjaan (X2) kedari Perlakuan pekerjaan Karyawan (Y) dari UMKM SSCraft.

D. Manfaat riset

Riset ini disemogakan mampu mengasihikan gabung yang bermakna bagi berbagai pihak, baik dari sisi teoritis maupun praktis:

1. Manfaat Teoritis Hasil dari riset ini disemogakan punya membutuhhas dan memperkuat khazanah ilmu pengetahuan dari bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama yang berhubungan dengan kajian termasuk dorongan pekerjaan, kondisi lingkungan pekerjaan, serta perlakuan pekerjaan karyawandari lingkup upaya mikro, kecil, dan menengah (UMKM).



2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Instansi : Hasil dari riset ini punya dimanfaatkan bagai bahan acuan dan masukan bagi pihak manajemen UMKM SSCraft dari upaya meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia secara lebih sistematis dan terarah, serta dari merumuskan solusi atas berbagai permasalahan yang sudah teridentifikasi.
- b. Bagi Konsumen : Riset ini disemogakan menjadi pijakan strategis bagi SSCraft dari menemukan solusi atas berbagai tantangan yang dihadapi, sehingga mampu meningkatkan kualitas produk secara berkelanjutan dan memenuhi kepuasan pelanggan secara optimal.
- c. Bagi Pemerintah : Hasil riset ini disemogakan punya menjadi landasan ilmiah dari perumusan kebijakan berbasis bukti empiris, agar meningkatkan perlakuan pekerjaan karyawan UMKM dan mengoptimalkan efektivitas pemberdayaan masyarakat. Pengetahuan yang lebih menjerumus termasuk berbagai efek yang berdampak dari perlakuan pekerjaan karyawan akan membantu pemerintah dari menyusun kebijakan yang berkesinambungan dengan pengembangan karier, pelatihan, sistem kompensasi, dan efek-efek manajerial bukannya.

E. Sistematika Pembahasan

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan kerangka awal riset yang mencakup latar belakang permasalahan, rumusan masalah riset, tujuan yang ingin dicapai, manfaat yang disemogakan, serta sistematika penyusunan penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Perbandingan Tinjauan Studi Terdahulu yang relevan serta memaparkan teori-teori dan konsep ilmiah yang dari dari buku, jurnal, dan sumber daring yang berkesinambungan dengan motivasi pekerjaan, kondisi lingkungan pekerjaan, capaian perlakuan pekerjaan karyawan, serta kerangka pemikiran konseptual riset.

BAB III : POLA RISET

Metodologi riset secara sistematis, mencakup pendekatan riset, operasionalisasi variabel, populasi dan cara penentuan sampel, tahapan pengumpulan dokumen, tempat pelaksanaan riset, serta pola analisis dokumen yang diaplikasikan.

BAB IV : HASIL RISET DAN PEMBAHASAN

Temuan empiris dan pembahasan menjerumus termasuk dampak dorongan pekerjaan dan kondisi lingkungan pekerjaan kedari capaian perlakuan pekerjaan karyawan UMKM SSCraft.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menyajikan simpulan riset berdasarkan hasil analisis serta rekomendasi yang disemogakan bermanfaat bagi semua para pemangku kepentingan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

: Berdasarkan kesemuahan hasil analisis dokumen dan pembahasan yang sudah dikerjakan termasuk pengaruh motivasi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan kedari perlakuan pekerjaan karyawan UMKM alat dapur SSCraft, punya dirumuskan simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Pekerjaan (X1) secara parsial terbukti berpengaruh signifikan kedari Perlakuan pekerjaan Karyawan (Y) UMKM SSCraft. Hal ini ditunjukkan oleh angka t-hitung yang melampaui t-tabel ($2,816 > 2,048$) dengan tingkat signifikansi 0,009 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H1 diterima. Temuan ini mengindikasikan jadi peningkatan kualitas motivasi pekerjaan karyawan akan secara proporsional meningkatkan perlakuan pekerjaan karyawan dari UMKM SSCraft.
2. Lingkungan Pekerjaan (X2) secara parsial terbukti berpengaruh signifikan kedari Perlakuan pekerjaan Karyawan (Y) UMKM SSCraft. Hal ini dibuktikan oleh angka t-hitung yang melebihi t-tabel ($2,201 > 2,048$) dengan signifikansi $0,036 < 0,05$, sehingga H2 diterima. Kondisi lingkungan pekerjaan yang makin aman dan tenang akan berbanding lurus dengan optimalisasi perlakuan pekerjaan karyawan SSCraft.
3. Motivasi Pekerjaan (X1) dan Lingkungan Pekerjaan (X2) secara simultan terbukti berpengaruh signifikan kedari Perlakuan pekerjaan Karyawan (Y) UMKM SSCraft. Angka F-hitung yang jauh melampaui F-tabel (27,847

>3,340) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ mengonfirmasi penerimaan H3. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama menghasilkan pengaruh yang determinan kedari perlakuan pekerjaan karyawan.

B. Saran

Berdasarkan simpulan di atas, peneliti merumuskan beberapa rekomendasi konstruktif bagai berikut:

1. Bagi UMKM SScraft

a. Motivasi Pekerjaan

Item X1.1.2 dari variabel Motivasi Pekerjaan mencatat skor terendah (3,74) agar penyampaian termasuk kompensasi berupa upaya. Manajemen SScraft disarankan agar mengoptimalkan pemberian kompensasi non- finansial kedari karyawan, meskipun dari skala sederhana, misalnya melalui penyediaan fasilitas kesehatan, pelatihan keterampilan, maupun program pengembangan diri secara berkala. Kompensasi non-finansial yang baik terbukti mampu meningkatkan motivasi dan dedikasi pekerjaan karyawan.

b. Lingkungan Pekerjaan

Item X2.2.2 dari variabel Lingkungan Pekerjaan mencatat skor terendah (3,70) agar penyampaian termasuk ketersediaan tanaman yang menciptakan suasana segar. Keterbatasan ruang menjadi kendala utama. Bagai alternatif, manajemen punya mempertimbangkan penambahan tanaman hias dari pot kecil, sistem rak vertikal maupun tanaman gantung, serta tanaman definisifisial yang mampu menghadirkan kesan

hijau dan segar di area pekerjaan. Lingkungan yang lebih asri diyakini punya mereduksi stres dan mendorong motivasi serta produktivitas karyawan.

2. Bagi Pemerintah

Pemerintah disemogakan mengasihkan dukungan lebih komprehensif melalui program pembinaan, pelatihan, dan pendampingan karyawan UMKM agar meningkatkan motivasi dan perlakuan pekerjaan mereka. Fasilitas bantuan seperti layanan kesehatan, pelatihan keterampilan, dan program kesejahteraan tenaga pekerjaan butuh diperkuat agar karyawan merasa diapresiasi dan terdorong agar bepekerjaan lebih produktif, yang dari akhirnya mendorong perkembangan UMKM secara berkelanjutan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Angka R Square terdiri 0,642 mengindikasikan masih terpunya 35,8% variasi perlakuan pekerjaan karyawan yang dijelaskan oleh variabel-variabel di luar riset ini. Peneliti selanjutnya disarankan agar mempertimbangkan penambahan variabel-variabel bukan yang relevan, seperti disiplin pekerjaan, kompensasi, kepemimpinan, maupun pengembangan kompetensi. Peneliti selanjutnya termasuk didorong agar mengagarkan karakteristik responden yang lebih beragam dan membutuh cakupan indikator pengukuran dari referensi literatur yang lebih kaya, agar menciptakan temuan yang lebih akurat, komprehensif, dan bergabung lebih besar bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- 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*
- 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 Analysist Journal (BMAJ) Vol. 1 No.1*
- Sedayu & Rushadiyati (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*
- Sembiring, H. (2020). The influence of motivation and work environment on employee performance at Bank Sinarmas Medan. *Journal of Accounting and Management, 13(1), 10-23.*
- Supriatna dkk (2024). *The Influence Of Motivation On Employee Performance Through Compensation As Mediation. Scientific Journal Of Reflection : Economics, Accounting, Management and Bussiness Vol. 7, no,2, April 2024*

Buku

- 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.
- Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management: Manajemen sumber daya manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat, 72.*

- 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.
- 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: Alfabet.

Website

- 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>
- 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,
- 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

