

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM “NEW TWEETY” DI KECAMATAN TAKERAN, KABUPATEN MAGETAN

Sri Nur Setiyani¹, Ninik Srijani², Maretha Berlianantiya³

srinursetiyani@gmail.com¹, niniksrijani@unipma.ac.id², maretha@unipma.ac.id³

Universitas PGRI Madiun

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberlangsungan dan perkembangan UMKM. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta semangat kerja yang tinggi diyakini dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk: mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM “New Tweety”, mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM “New Tweety”, serta mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM “New Tweety”. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dan juga dokumentasi. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan di UMKM “New Tweety” bagian produksi sejumlah 82 karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling total dimana semua populasi dijadikan sampel sehingga sampel yang digunakan sejumlah 82. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan diterima, yaitu: (1) nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja adalah 0,000 sehingga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM “New Tweety”, (2) nilai signifikansi dari variabel semangat kerja adalah 0,000 sehingga semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM “New Tweety”, (3) nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja dan semangat kerja adalah 0,000 sehingga secara simultan lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM “New Tweety”. Dengan demikian, temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara lingkungan kerja yang baik di UMKM New Tweety ditambah dengan semangat kerja dari karyawan yang tinggi dapat membuat kinerja karyawan meningkat.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja.

PENDAHULUAN

Dalam sektor perekonomian, UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) merupakan salah satu pilar yang paling penting dan berkontribusi dalam membantu mengurangi masalah ekonomi yang ada di Indonesia. UMKM merujuk pada suatu usaha atau entitas bisnis dalam skala kecil yang dijalankan oleh individu, kelompok, ataupun badan usaha yang memiliki peran penting dalam mengembangkan lapangan pekerjaan dan memenuhi kebutuhan ekonomi masyarakat. UMKM merupakan bentuk kegiatan ekonomi kerakyatan yang bersifat mandiri dan berskala kecil dan dikelola langsung oleh masyarakat, keluarga dan perorangan (Purba, 2019). Pada UMKM terdapat berbagai jenis bidang usaha, salah satunya yaitu di bidang kuliner. UMKM pada bidang kuliner saat ini banyak dilakukan karena banyak digemari dan cukup menjanjikan sehingga perlu diperhatikan dengan baik agar mampu membantu dalam memenuhi kebutuhan ekonomi masyarakat dan menciptakan perekonomian yang baik di Indonesia.

Dalam menjalankan sebuah usaha, tentunya dibutuhkan sumber daya yang baik termasuk juga sumber daya manusia nya yaitu karyawan. Seorang karyawan yang baik

harus dapat berkontribusi dalam mendukung dan menjaga keberlangsungan usaha dari tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, di dalam suatu perusahaan atau tempat usaha, kinerja karyawan merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan karena dengan adanya kinerja karyawan yang baik dapat membuat hasil dan tujuan dari suatu usaha tersebut bisa tercapai dengan baik. Menurut Mangkunegara dalam (Nabawi, 2019) kinerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai baik dari bentuk kualitas maupun jumlah dalam melakukan tugasnya berdasarkan tanggung jawab masing-masing. Dengan demikian kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh dan dicapai oleh karyawan saat mereka melakukan pekerjaannya yang dinilai baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat berguna bagi keberlanjutan usaha.

Adanya kinerja karyawan dapat berpengaruh karena disebabkan oleh beberapa faktor, baik faktor dari dalam maupun faktor dari luar yang salah satunya adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu lingkungan termasuk sarana dan prasarana yang terdapat area kerja serta bagaimana hubungan kerja dari antar karyawan maupun dengan atasan yang dapat mempengaruhi proses dan juga hasil dari suatu pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Arifudin & Rusmana dalam (Harisandi & Wajdi, 2024) lingkungan kerja merupakan semua hal yang terdapat di sekeliling karyawan ataupun tempat mereka bekerja yang berpengaruh kepada diri sendiri pada saat mereka melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, kondisi lingkungan kerja yang baik, positif, dan kondusif di suatu tempat usaha atau tempat kerja, dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan pun akan merasa senang, aman dan nyaman yang pada akhirnya dapat membantu meningkatkan hasil penjualan produk serta meningkatkan keuntungan bagi perusahaan atau tempat usaha tersebut..

Selain dari faktor lingkungan kerja, untuk meningkatkan kinerja karyawan juga harus memperhatikan semangat kerja. Dalam melakukan suatu pekerjaan, munculnya semangat kerja yang tinggi dapat membuat kinerja karyawan menjadi meningkat (Ardinata et al., 2024). Semangat kerja di gambarkan melalui keseluruhan dari suasana yang dirasakan oleh para karyawan di tempat mereka bekerja (Mustaqim & Purba, 2022). Jadi, apabila karyawan dalam melakukan pekerjaannya merasa bergairah, bahagia, dan optimis bahwa mereka bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka dapat dikatakan jika karyawan itu mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dengan demikian, semangat kerja yang tinggi yang ditandai dengan tingkat antusiasme dan besarnya motivasi akan memacu individu agar lebih fokus dan berdedikasi secara penuh dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja atau hasil pekerjaannya meningkat yang pada akhirnya membantu perusahaan mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan konsumen dengan maksimal.

Salah satu UMKM dibidang kuliner yang ada di kabupaten Magetan adalah UMKM New Tweety. UMKM New Tweety merupakan sebuah UMKM yang memproduksi berbagai kue kering atau jajanan oleh-oleh khas Magetan seperti bakpia, pia ubi, onde-onde, bolu basah, bolu kering, kue kacang, gula kacang atau enting-enting, bagelen dan juga bluder. Pada UMKM New Tweety terdapat 106 karyawan yang terbagi menjadi tiga bagian diantaranya bagian tenaga produksi, tenaga admin dan pembantu operasional, serta sales. Untuk karyawan bagian tenaga produksi berjumlah 82 orang, untuk bagian admin dan pembantu operasional berjumlah 13 orang, dan untuk bagian sales ada 11 orang. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, lingkungan kerja di UMKM New Tweety terkait dengan fasilitas yang tersedia sudah cukup baik, hal ini dapat terlihat dari adanya fasilitas produksi diantaranya ada tempat produksi, tempat

penyimpanan bahan baku, tempat packing, dan gudang tempat penyimpanan produk yang sudah jadi. Kemudian mengenai lingkungan kerja non fisik yang menyangkut hubungan antar karyawan dan hubungan antara karyawan dengan atasan di UMKM New Tweety ini sudah terjalin dengan baik. Hal ini dapat terjadi karena pada setiap tahun nya, UMKM New Tweety ini mengadakan family gathering untuk menjalin hubungan yang solid dan membangun rasa kekeluargaan di tempat kerja dan meningkatkan solidaritas diantara sesama nya. Sedangkan untuk semangat kerja karyawan di UMKM New Tweety cenderung masih kurang. Hal tersebut terlihat dari masih adanya karyawan yang tidak tepat waktu dan cenderung memperlama waktu istirahat. Kurangnya semangat kerja dari karyawan di UMKM New Tweety ini juga bisa terjadi akibat dari kebijakan perusahaan yang dimana belum memberikan upah sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) kepada karyawan yang bekerja karena sistem gaji yang diterapkan di UMKM New Tweety berdasarkan pembagian tugas yang dikerjakan dari masing-masing karyawan. Semangat kerja yang cenderung masih rendah pada karyawan UMKM New Tweety menurut peneliti juga bisa disebabkan karena tuntutan pekerjaan yang dimana dalam melakukan pekerjaan nya karyawan di UMKM New Tweety khususnya pada bagian produksi terkadang merasa kelelahan karena di UMKM New Tweety ini menerapkan sistem kerja borongan yang menuntut karyawan untuk bekerja dengan memenuhi target.

Aturan yang berlaku di UMKM New Tweety tersebut tentunya sudah diketahui oleh karyawan sebelum mereka memutuskan untuk bekerja disana, sehingga walaupun banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan, seperti adanya target yang harus dipenuhi dalam pekerjaannya, para karyawan tetap fokus dan melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab nya sehingga setiap karyawan mampu memenuhi target produksi dan membuat proses produksi di UMKM New Tweety dapat berjalan dengan lancar dan dapat membuat hasil atau kinerja mereka menjadi lebih baik. Adanya kinerja yang baik pada karyawan yang bekerja di UMKM New Tweety dapat terlihat dari semua output yang dihasilkan dimana setiap harinya dapat memproduksi produk sesuai kebutuhan pasar baik secara kualitas maupun kuantitas. Selain itu, karyawan yang bekerja disana rata-rata memiliki masa kerja yang cukup lama dan relatif panjang yang berarti juga tingkat pergantian karyawan disana relatif rendah. Dengan demikian, hal ini mengindikasikan bahwa adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan di UMKM New Tweety terhadap pekerjaan dan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan guna melihat secara pasti seberapa besar lingkungan kerja dan semangat kerja dari karyawan di UMKM New Tweety itu dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara positif ataupun negatif tergantung kondisi dan situasi yang dialami oleh karyawan itu sendiri.

Dalam penelitian ini, peneliti lebih tertarik untuk memilih topik penelitian mengenai lingkungan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM "New Tweety" yang bekerja di bagian bagian produksi saja dikarenakan beberapa pertimbangan. Pertama, bagian produksi merupakan inti dari operasional perusahaan yang dimana peran dari karyawan bagian produksi di suatu perusahaan itu dapat menentukan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan. Kedua, karyawan bagian produksi bekerja dalam lingkungan kerja yang lebih kompleks dan spesifik serta berkaitan langsung dengan suhu ruangan, kebisingan, tata letak peralatan, pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan yang dimana faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, karyawan bagian admin atau sales sering bekerja dalam lingkungan yang lebih fleksibel dan cenderung lebih nyaman seperti bekerja di kantor atau di lapangan. Ketiga, pekerjaan di bagian

produksi biasanya lebih melelahkan secara fisik dan mental dibandingkan dengan bagian admin atau sales. Dalam situasi seperti ini, semangat kerja memiliki peran yang krusial untuk menjaga kinerja karyawan tetap stabil meskipun ada tuntutan atau beban kerja dari target produksi yang harus dipenuhi. Keempat, karyawan bagian produksi berinteraksi langsung dengan proses produksi sehingga kondisi lingkungan kerja dan semangat kerja mereka dapat memberikan dampak langsung terhadap kinerja mereka terkait efisiensi dan kualitas produk yang dihasilkan. Dengan demikian, berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti memutuskan untuk mengambil topik penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM New Tweety di Kecamatan Takeran, Kabupaten Magetan".

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di UMKM "New Tweety" yang beralamat di Jl. Dewi Kunti, RT/RW 04/01, Kecamatan Takeran, Kabupaten Magetan, Jawa Timur. Adapun tempat ini dipilih peneliti karena UMKM New Tweety merupakan salah satu UMKM yang memiliki jumlah karyawan lebih dari 100 karyawan yang mampu menjual hasil produksinya sampai ke luar kota. Selain itu, di UMKM "New Tweety" juga belum pernah dilakukan penelitian pada karyawan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan penelitian ini adalah 6 bulan, yaitu mulai bulan Februari sampai dengan Juli 2025. Penelitian ini masuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif kausal komparatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel atau lebih yaitu pengaruh dari variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan. Untuk populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan UMKM New Tweety bagian produksi berjumlah 82 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling total. Menurut Sugiyono (2019) sampling total merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, sampel yang digunakan adalah semua populasi yaitu 82 karyawan di UMKM "New Tweety" yang bekerja di bagian produksi. Untuk teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner atau angket dengan menggunakan skala likert genap yaitu dengan skor satu sampai empat dan juga dokumentasi. Adapun untuk teknik analisis data dilakukan menggunakan bantuan software SPSS versi 25 yang dilakukan melalui tiga tahapan yaitu uji instrumen, uji prasyarat, dan uji hipotesis. Uji instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji prasyarat meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Kemudian, setelah semua data dalam penelitian ini telah memenuhi syarat dan lolos dalam uji-uji tersebut, selanjutnya dilakukan tahap ke tiga yaitu uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang meliputi analisis regresi linier berganda, uji t (uji parsial), uji f (uji simultan), dan uji koefisien determinasi (r^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh antara lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM New Tweety di Kecamatan Takeran, Kabupaten Magetan. Dalam penelitian ini, data diolah dan dianalisis menggunakan *SPSS versi 25* dan *Microsoft Excell 2010*. Berikut merupakan hasil dari analisis data dan pengujian yang telah dilakukan.

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.70868482
Most Extreme Differences	Extreme	Absolute	.076
		Positive	.057
		Negative	-.076
Test Statistic			.076
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai *Assymp Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 yang berarti lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

2. Uji Linearitas

Tabel 2 Hasil Uji Linearitas Data

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	573.116	9	63.680	6.575	.000
		Linearity	477.486	1	477.486	49.298	.000
		Deviation from Linearity	95.630	8	11.954	1.234	.292
	Within Groups		697.372	72	9.686		
	Total		1270.488	81			
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Semangat Kerja	Between Groups	(Combined)	529.191	12	44.099	4.105	.000
		Linearity	384.335	1	384.335	35.774	.000
		Deviation from Linearity	144.856	11	13.169	1.226	.287
	Within Groups		741.296	69	10.743		
	Total		1270.488	81			

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari *deviation from linearity* antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah 0,292 dan

antara variabel semangat kerja dengan kinerja karyawan adalah 0,287. Dengan demikian nilai signifikansi *deviation from linearity* dari keduanya lebih besar dari 0,05. sehingga hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini bersifat linear.

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	7.573	4.204		1.802	.075	
	Lingkungan Kerja	.960	.154	.499	6.229	.000	.923 1.083
	Semangat Kerja	.583	.114	.412	5.139	.000	.923 1.083

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai toleransi dari variabel lingkungan kerja dan semangat kerja sebesar 0,923 dan nilai VIF sebesar 1,083. Dengan demikian, hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai toleransi dari semua variabel bebas lebih dari 0,10 dan nilai VIF dari semua variabel bebas kurang dari 10 sehingga dalam penelitian ini, di antara variabel lingkungan kerja dan semangat kerja tidak terjadi multikolinearitas.

4. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heterokedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.204	2.401		-1.335	.186
	Lingkungan Kerja	.094	.088	.121	1.066	.290
	Semangat Kerja	.104	.065	.182	1.605	.113

a. Dependent Variabel: Abs_Res

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja yaitu 0,290 dan nilai signifikansi dari variabel semangat kerja yaitu 0,113. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan semangat kerja memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga dalam penelitian ini, di antara variabel lingkungan kerja dan semangat kerja tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.573	4.204		1.802	.075
	Lingkungan Kerja	.960	.154	.499	6.229	.000
	Semangat Kerja	.583	.114	.412	5.139	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta adalah 7,573, nilai β dari lingkungan kerja adalah 0,960 dan nilai β dari semangat kerja adalah 0,583. Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut : $Y=7,573+0,960(X1)+0,583(X2)$

6. Uji T (Uji Parsial)

Tabel 6 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.573	4.204		1.802	.075
	Lingkungan Kerja	.960	.154	.499	6.229	.000
	Semangat Kerja	.583	.114	.412	5.139	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai signifikansi (Sig) pada variabel lingkungan kerja adalah 0,000. Artinya, nilai signifikansinya $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
- Nilai signifikansi (Sig) pada variabel semangat kerja sebesar 0,000. Artinya, nilai signifikansinya $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

7. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	676.193	2	338.096	44.943	.000 ^b
	Residual	594.295	79	7.523		
	Total	1270.488	81			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig) adalah 0,000. Hal ini berarti nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

8. Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.532	.520	2.743

0^a

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat diketahui nilai dari *adjusted R Square* (R^2) adalah 0,520. Hal tersebut berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 0,520 atau 52%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 52 % sedangkan sisanya yaitu sebesar 48% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM New Tweety di Kecamatan Takeran, Kabupaten Magetan

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan pada variabel penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal tersebut terlihat dari hasil uji T yang memperlihatkan bahwa nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diputuskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM New Tweety (H_1 diterima). Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin besar pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Penelitian ini memiliki hasil yang selaras dengan penelitian dari (Ferawati, 2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Indo Persada. Selain itu, penelitian dari (Ahmad et al., 2019) juga memberikan hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

Pada penelitian ini, peneliti mengamati bahwa lingkungan kerja yang ada di UMKM New Tweety sudah baik. Hal tersebut terlihat dari fasilitas yang tersedia sudah memadai dalam mendukung kegiatan produksi. Selain itu, di UMKM New Tweety juga terdapat fasilitas pendukung lainnya seperti adanya wifi, musik, kipas angin, serta tempat dan alat kebersihan yang memadai sehingga dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan itu sendiri. Dengan demikian, adanya lingkungan kerja yang baik di UMKM New Tweety ini dapat membuat kinerja karyawan juga semakin baik karena mereka merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

2. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM New Tweety di Kecamatan Takeran, Kabupaten Magetan

Berdasarkan atas pengujian hipotesis yang dilakukan pada variabel penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel semangat kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat terlihat dari hasil uji T yang memperlihatkan bahwa nilai signifikansi dari variabel semangat kerja sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diputuskan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM New Tweety (H_2 diterima). Dengan demikian, semakin besar semangat kerja karyawan maka semakin besar pula kinerja karyawan yang dihasilkan, begitu juga sebaliknya.

Penelitian ini memiliki hasil yang selaras dengan penelitian dari (Ardinata et al., 2024) yang menyebutkan terdapat pengaruh antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Ras Jaya Tekstil Kota Padang. Selain itu, penelitian dari (Syuhada & Amelia, 2021) juga memberikan hasil bahwa secara parsial semangat kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi Avsec Angkasa Pura II Kuala Namu.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, karyawan di UMKM New Tweety memiliki semangat kerja yang baik dimana hal tersebut bisa dilihat dari sikap dan perilaku dan kondisi dari karyawan itu sendiri pada saat bekerja. Peneliti mengamati

bahwa karyawan di UMKM New Tweety melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan fokus terhadap bagian pekerjaan masing-masing. Dengan demikian, semangat kerja yang baik yang dimiliki oleh karyawan di UMKM New Tweety ini dapat meningkatkan pula kinerja karyawan di UMKM New Tweety.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM New Tweety di Kecamatan Takeran, Kabupaten Magetan

Berdasarkan atas pengujian hipotesis yang dilakukan pada variabel penelitian ini diperoleh hasil bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel semangat kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat terlihat dari hasil uji F yang memperlihatkan bahwa nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja dan variabel semangat kerja sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Atas dasar tersebut maka dapat diputuskan bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM New Tweety (H3 diterima).

Nilai Koefisien Determinasi (R^2) atau R Square adalah 0,532. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan semangat kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 53,2%. Sedangkan sisanya yaitu 46,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini, ditemukan bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM New Tweety. Hal ini berarti lingkungan kerja yang memadai bisa menumbuhkan semangat kerja yang tinggi bagi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya karena mereka akan merasa tenang dan nyaman sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, kombinasi antara keduanya yaitu lingkungan kerja yang mendukung disertai dengan semangat kerja yang tinggi dapat menyebabkan kinerja karyawan di UMKM New Tweety meningkat. Penelitian ini mempunyai hasil yang serupa dengan hasil penelitian dari (Triono & Khrisna, 2024) yang mengungkapkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan di Rumah Makan Surabi 74 Larangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di UMKM "New Tweety" sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di UMKM "New Tweety" sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di UMKM "New Tweety" sehingga hipotesis ketiga diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820.
- Ardinata, J., Asmeri, R., & Adawiyah, D. (2024). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Ras Jaya Textile Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 2(1), 46–55. <https://doi.org/10.31933/emjm.v2i1.1015>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131.
- Harisandi, R. M., & Wajdi, M. F. (2024). Peran Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1236–1248.
- Mustaqim, H., & Purba, R. (2022). Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam Televisi. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 5(2), 1-9 <https://doi.org/10.52624/manajerial.v5i2.2355>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Purba, M. A. (2019). Analisis Penerapan Sak EMKM pada Penyusunan Laporan Keuangan UMKM di Kota Batam. *Jurnal Akuntansi Barelang*, 3(2), 55–63. <https://doi.org/10.33884/jab.v3i2.1219>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 136–145. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.455>
- Triono, F., & Khrisna, A. M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Subari 74 Larangan. *Ekobis Dewantara*, 7(2), 859–872.