

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 3, 2024, Halaman 266-276
Licensed by CC BY-SA 4.0
E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.12630531)
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.12630531>

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja UMKM Nahla Toys Cikampek

Siti Syaadah Muplihat¹

¹Program Study Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan

Email: Mn21.sitimuplihat@mhs.ubpkarawang.ac.id

Abstrak

UKM perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Manajemen yang baik, pelatihan, pengembangan karyawan, dan lingkungan kerja yang positif adalah beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik. Dengan mengelola sumber daya manusia dengan baik, Nahla Toys Cikampek dapat memanfaatkannya sebagai aset berharga untuk mencapai tujuan perusahaan dan mempertahankan keberhasilan bisnis. Penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan rekomendasi praktis kepada UMKM Nahla Toys Cikampek atau UMKM serupa mengenai cara meningkatkan motivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan manfaat langsung dalam meningkatkan kinerja dan keberhasilan UMKM. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat bantu SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di UKM Nahla Toys Cikampek. Hal ini menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Secara individu, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di UKM Nahla Toys Cikampek. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin memiliki peran yang lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Namun, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di UKM Nahla Toys Cikampek. Hal ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung bagi karyawan agar dapat merasa puas dan termotivasi dalam bekerja.

Kata Kunci: *Pengaruh, Motivasi, Lingkungan Kerja, UMKM*

Article Info

Received date: 15 May 2024

Revised date: 19 Juni 2024

Accepted date: 25 Juni 2024

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi tantangan di era globalisasi, pengembangan sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi tempat usaha, terutama bagi usaha kecil dan menengah (UKM) seperti Nahla Toys Cikampek. UKM memiliki potensi untuk menjadi pilar ekonomi kerakyatan dan meredam dampak ekonomi global. Dalam persaingan produk yang semakin tinggi dan perkembangan dunia bisnis yang sulit, UKM perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka. Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang memiliki perasaan, keterampilan, pengetahuan, dan motivasi. Meningkatkan keunggulan kompetitif dari dalam diri UKM memerlukan keahlian khusus yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Manajemen yang baik diperlukan untuk mengelola sumber daya manusia dengan sempurna, profesional, dan teratur. Hal ini mencakup pengembangan karyawan, pengelolaan kinerja, pelatihan, dan penghargaan yang sesuai (Habibi, 2022). Dengan manajemen yang baik, karyawan dapat memberikan kontribusi terbaik mereka dan membantu UKM mencapai tujuannya. Pegawai adalah salah satu sumber daya manusia paling berharga dalam organisasi. Karyawan Nahla Toys Cikampek juga merupakan aset yang penting dan harus dikelola dengan baik oleh perusahaan. Perusahaan perlu memberikan perhatian yang cukup terhadap pengembangan karyawan, termasuk pembekalan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan mereka.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah memberikan dasar hukum bagi UMKM di Indonesia. Aturan ini mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan UMKM, termasuk motivasi dan lingkungan kerja. Misalnya, undang-undang ini mendorong pemerintah untuk memberikan fasilitas dan dukungan kepada UMKM guna meningkatkan produktivitas, daya saing, dan kesejahteraan pekerja. Setiap daerah dapat memiliki kebijakan sendiri yang berhubungan dengan UMKM. Misalnya, pemerintah daerah dapat memberikan insentif atau

fasilitas khusus kepada UMKM yang berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Kebijakan ini dapat mencakup berbagai aspek seperti pembiayaan, perizinan, pelatihan, dan promosi usaha.

UMKM Nahla Toys Cikampek adalah sebuah usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang bergerak di bidang pembuatan dan penjualan mainan anak-anak. Didirikan oleh Bapak Ahmad pada tahun 2010, Nahla Toys telah menjadi salah satu produsen mainan yang terkenal di kota Cikampek. Seiring dengan perkembangan usahanya, Nahla Toys kini memiliki sekitar 20 karyawan yang bekerja secara penuh di berbagai departemen, termasuk produksi, desain, penjualan, dan administrasi.

Dalam menjalankan operasionalnya, motivasi karyawan dan lingkungan kerja memainkan peran yang penting. Motivasi karyawan adalah faktor internal yang mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat dan berusaha mencapai hasil yang optimal. Lingkungan kerja, di sisi lain, mencakup kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. Pengaruh motivasi terhadap karyawan di UMKM Nahla Toys Cikampek sangat penting. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka akan memiliki semangat kerja yang tinggi, inisiatif, dan keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang tinggi juga dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas pekerjaan. Para karyawan yang termotivasi akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka dan berkontribusi secara positif terhadap pertumbuhan dan keberhasilan UMKM Nahla Toys.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan bagi karyawan di UMKM Nahla Toys Cikampek. Lingkungan kerja yang kondusif dan positif dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dan mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Faktor-faktor seperti kebersihan, pencahayaan yang baik, dan kenyamanan fisik dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Selain itu, hubungan antar-karyawan yang baik, komunikasi yang efektif, dan dukungan tim juga merupakan aspek penting dari lingkungan kerja yang positif. Motivasi dan lingkungan kerja saling mempengaruhi satu sama lain. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan. Misalnya, jika karyawan merasa dihargai, memiliki keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan manajemen, mereka akan merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, seperti konflik internal, kurangnya dukungan, atau tekanan yang berlebihan, dapat mengurangi motivasi karyawan.

Di UMKM Nahla Toys Cikampek, penting bagi manajemen untuk memperhatikan motivasi dan lingkungan kerja karyawan. Manajemen dapat menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan motivasi, seperti memberikan penghargaan dan insentif, memberikan kesempatan pengembangan karir, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Selain itu, manajemen juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dengan menjaga komunikasi yang baik, memfasilitasi kerja tim, dan menciptakan budaya kerja yang inklusif dan mendukung. Dalam konteks UMKM Nahla Toys Cikampek, motivasi dan lingkungan kerja yang positif dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan dan keberhasilan bisnis. Dengan karyawan yang termotivasi dan bekerja dalam lingkungan kerja yang kondusif, UMKM Nahla Toys dapat meningkatkan produktivitas, kualitas produk, dan kepuasan pelanggan. Selain itu, karyawan yang termotivasi dan bahagia juga lebih mungkin untuk tetap berkomitmen dengan perusahaan dan berkontribusi dalam jangka panjang.

Motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang penting bagi karyawan di UMKM Nahla Toys Cikampek. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan kualitas pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif dan positif dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dan mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Manajemen perlu memperhatikan kedua aspek ini dan menerapkan strategi yang tepat untuk memotivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, UMKM Nahla Toys Cikampek dapat mencapai pertumbuhan dan keberhasilan yang berkelanjutan.

Pengembangan sumber daya manusia sangat penting bagi UKM seperti Nahla Toys Cikampek dalam menghadapi tantangan di era globalisasi. UKM perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Manajemen yang baik, pelatihan, pengembangan karyawan, dan lingkungan kerja yang positif adalah beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik. Dengan mengelola sumber daya manusia dengan baik, Nahla Toys Cikampek dapat memanfaatkannya sebagai aset berharga untuk

mencapai tujuan perusahaan dan mempertahankan keberhasilan bisnis. Penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan rekomendasi praktis kepada UMKM Nahla Toys Cikampek atau UMKM serupa mengenai cara meningkatkan motivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan manfaat langsung dalam meningkatkan kinerja dan keberhasilan UMKM.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) melibatkan berbagai proses dan kegiatan yang bertujuan untuk mendapatkan, mengembangkan, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta mengelola hubungan tenaga kerja, kesehatan, keselamatan, dan aspek keadilan dalam organisasi. MSDM memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan, dan mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks MSDM, penarikan tenaga kerja adalah proses mencari dan menarik individu yang memiliki kualifikasi dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Seleksi merupakan tahap pemilihan karyawan yang paling cocok untuk mengisi posisi yang tersedia. Pengembangan sumber daya manusia melibatkan berbagai program pelatihan dan pengembangan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan (Andriani et al., 2022a). Pemeliharaan sumber daya manusia melibatkan manajemen kinerja, pengelolaan karir, dan kepuasan karyawan guna menjaga karyawan tetap berada dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia juga mencakup aspek kompensasi, yaitu memberikan balas jasa yang sesuai kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan kinerja mereka. Selain itu, manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab dalam mengelola hubungan tenaga kerja, memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan, serta mengatasi masalah hubungan industrial yang mungkin timbul. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah mencapai keberhasilan organisasi dengan menjaga dan mengoptimalkan potensi karyawan. Dengan pengelolaan yang baik, sumber daya manusia dapat menjadi kompetitif, inovatif, dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. MSDM juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memastikan keadilan dalam perlakuan kepada karyawan (Andriani et al., 2022b).

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, manajemen sumber daya manusia dihadapkan pada berbagai tantangan. Perubahan lingkungan bisnis yang cepat mengharuskan MSDM untuk beradaptasi dan mengembangkan strategi yang relevan. Selain itu, diversitas karyawan dalam hal budaya, latar belakang, dan generasi menuntut pendekatan yang inklusif dan manajemen yang fleksibel. Dalam rangka mencapai keberhasilan jangka panjang, organisasi perlu mengakui pentingnya peran MSDM dan melibatkan fungsi tersebut dalam pengambilan keputusan strategis. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi organisasi dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat, manajemen sumber daya manusia merupakan disiplin yang penting dalam keberhasilan organisasi (Arma & Lubis, 2023). Dengan mengelola sumber daya manusia dengan baik, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan, dan mencapai tujuan jangka panjang. MSDM melibatkan berbagai proses dan kegiatan, termasuk penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan perhatian yang cukup terhadap manajemen sumber daya manusia dalam upaya mencapai keunggulan kompetitif dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

Motivasi

Motivasi memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi perilaku manusia. Hal ini dapat dianggap sebagai kekuatan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan mereka. Motivasi dapat menjadi faktor yang memicu seseorang untuk bertindak, bekerja keras, dan berusaha mencapai prestasi yang optimal (Andarwati et al., 2017). Konsep motivasi berasal dari kata latin "movemore" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Dalam konteks manajemen, motivasi berfokus pada sumber daya manusia secara umum dan khususnya pada bawahan. Manajemen motivasi berkaitan dengan cara mengarahkan potensi individu agar mereka mau bekerja dengan produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi. Motivasi dapat dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap situasi kerja, termasuk tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Jika individu merasa situasi kerja yang dihadapi memberikan dukungan, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang, maka motivasi mereka cenderung akan tinggi. Motivasi juga berperan dalam membentuk kondisi atau energi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka akan memiliki komitmen dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Mereka akan bekerja dengan semangat, inisiatif, dan kreativitas yang tinggi untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Terdapat beberapa teori motivasi yang telah dikemukakan oleh para ahli. Salah satu teori yang terkenal adalah Teori Hirarki Kebutuhan Maslow. Teori ini menyatakan bahwa manusia memiliki hierarki kebutuhan yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Menurut teori ini, motivasi akan muncul ketika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi dan individu bergerak menuju pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi. Selain itu, teori lain seperti Teori X dan Teori Y McGregor, Teori Keadilan Adams, dan Teori Harapan Vroom juga memberikan pemahaman tentang motivasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Teori-teori ini menyatakan bahwa penghargaan, keadilan, ekspektasi, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat mempengaruhi motivasi individu (Dr.PH, 2022).

Manajemen perlu memahami pentingnya motivasi dalam mencapai keberhasilan organisasi. Mereka perlu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, memberikan penghargaan yang adil, dan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir. Selain itu, pemimpin perlu berperan dalam memberikan arahan, membangun hubungan yang baik dengan karyawan, dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk mempertahankan motivasi karyawan, motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku manusia dan dapat dianggap sebagai pendorong atau keinginan untuk mencapai tujuan. Motivasi dalam manajemen berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia dan kebutuhan bawahan. Sikap karyawan terhadap situasi kerja dan kondisi yang mempengaruhi motivasi. Teori-teori motivasi memberikan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, seperti kebutuhan, penghargaan, keadilan, dan ekspektasi. Manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memberikan dukungan untuk mempertahankan motivasi karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peran yang signifikan dalam kinerja individu. Secara umum, lingkungan kerja merujuk pada tempat di mana para karyawan menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka. Lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dari individu dan dapat mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Lingkungan kerja mencakup semua elemen yang ada di sekitar pekerja dan dapat berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan. Optimalisasi kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja. Semakin baik lingkungan kerja seseorang, semakin baik pula kinerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mencakup berbagai aspek, seperti waktu kerja yang memadai untuk menyelesaikan tugas, dukungan tim, dan fasilitas yang memadai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat memperlambat atau menghambat proses kerja seseorang (Andriyani et al., 2020).

Lingkungan kerja yang baik memiliki dampak positif bagi perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan positif, perusahaan dapat memotivasi karyawan mereka dan meningkatkan semangat kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan dan kualitas kinerja mereka. Penting bagi perusahaan untuk membentuk lingkungan kerja yang sesuai agar tercipta hubungan yang baik antara karyawan dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat mencakup faktor-faktor seperti keselamatan kerja, kesehatan, dan kenyamanan. Karyawan dapat bekerja dengan optimal jika mereka merasa aman, sehat, dan nyaman dalam lingkungan kerja mereka.

Di sisi lain (LUIZA, 2019), lingkungan kerja yang buruk dapat memiliki dampak negatif bagi perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menghambat kinerja karyawan dan menyebabkan ketidakefisienan. Hal ini dapat berdampak negatif pada hasil kerja dan produktivitas secara keseluruhan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor. Misalnya, mereka perlu memastikan keselamatan kerja para karyawan dengan menyediakan peralatan yang aman dan melaksanakan prosedur keselamatan yang tepat. Selain itu,

perusahaan juga harus memperhatikan kesehatan karyawan dengan memberikan fasilitas kesehatan dan mendorong gaya hidup sehat di tempat kerja. Faktor kenyamanan juga penting, seperti memberikan fasilitas yang memadai dan menciptakan suasana kerja yang positif, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat menghambat kinerja dan efisiensi. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan positif adalah penting bagi perusahaan untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang baik harus memperhatikan faktor-faktor seperti keselamatan, kesehatan, dan kenyamanan karyawan.

HIPOTESIS PENELITIAN

Motivasi karyawan dan lingkungan kerja yang kondusif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UMKM Nahla Toys Cikampek. Artinya, kombinasi motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

a. Lokus

Lokus penelitian ini adalah UMKM Nahla Toys Cikampek. Penelitian akan berfokus pada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Nahla Toys Cikampek.

b. Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di UMKM Nahla Toys Cikampek. Mereka akan menjadi sumber data yang akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

c. Operasional variable

Variabel	Dimensi	Indicator	Skala	No Item Kuisisioner
Motivasi	Dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan atau melakukan tindakan tertentu	Tingkat motivasi karyawan	Ordinal	1,2,3,4,5
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab	Faktor-faktor lingkungan kerja yang memengaruhi karyawan	Ordinal	6,7,8,9,10
Kepuasan Kerja	Merupakan perasaan kepuasan dan kebanggaan yang muncul ketika karyawan mencapai tujuan kerja atau tugas yang ditetapkan	Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya	Ordinal	11,12,13,14,15

d. Populasi, Sampling, Teknik Sampling

1. Populasi: Seluruh karyawan yang bekerja di UMKM Nahla Toys Cikampek.
2. Sampling: Pengambilan sampel karyawan dari populasi yang ada.
3. Teknik Sampling: Misalnya, teknik pengambilan sampel acak sederhana atau teknik pengambilan sampel bertingkat.

e. Pengumpulan Data

Data akan dikumpulkan melalui metode survei menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan UMKM Nahla Toys Cikampek. Kuesioner akan berisi pertanyaan terkait tingkat motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

f. Analisa Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas: Untuk menilai apakah variabel-variabel yang digunakan telah layak dalam model regresi linier berganda.
2. Uji Asumsi Klasik: Meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.
3. Uji Hipotesis: Menggunakan uji f, uji t, dan koefisien determinasi.
4. Analisis Data: Menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS 25.

HASIL**Deskripsi Responden****1. Jenis Kelamin**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cummulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Laki-laki	10	66.7	66.7	66.7
	Perempuan	5	33.3	33.3	100.0
	<i>Total</i>	15	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel yang disajikan, dapat dilihat bahwa dari total 15 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, terdapat 10 responden laki-laki (66,7%) dan 5 responden perempuan (33,3%). Hal ini menunjukkan adanya perbedaan proporsi antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan dalam sampel penelitian. Proporsi laki-laki lebih dominan dengan persentase sebanyak 66,7%, sedangkan perempuan hanya sebanyak 33,3% dari total responden. Perbandingan ini memberikan gambaran awal mengenai distribusi jenis kelamin dalam populasi responden yang terlibat dalam penelitian ini.

2. Umur

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cummulative Percent</i>
<i>Valid</i>	21 - 30 tahun	9	60.0	60.0	60.0
	31 - 40 tahun	6	40.0	40.0	100.0
	<i>Total</i>	15	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel yang disajikan, dapat diketahui bahwa dari total 15 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, terdapat 9 responden (60%) yang berumur antara 21-30 tahun dan 6 responden (40%) yang berumur antara 31-40 tahun. Proporsi tersebut menggambarkan distribusi usia responden dalam sampel penelitian. Dalam kelompok usia 21-30 tahun, terdapat 9 responden yang menyumbang 60% dari total sampel. Sementara itu, dalam kelompok usia 31-40 tahun, terdapat 6 responden yang menyumbang 40% dari total sampel. Informasi ini memberikan gambaran awal mengenai usia responden yang terlibat dalam penelitian ini.

3. Lama bekerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cummulative Percent</i>
<i>Valid</i>	13 – 18 bulan	1	6.7	6.7	6.7
	19 – 24 bulan	1	6.7	6.7	13.3
	>25 bulan	13	86.7	86.7	100.0
	<i>Total</i>	15	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel yang disajikan, dari total 15 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, terdapat 1 responden (6,7%) yang memiliki lama bekerja antara 13-18 bulan, 1 responden (6,7%) dengan lama bekerja antara 19-24 bulan, dan 13 responden (86,7%) dengan lama bekerja lebih dari 25 bulan. Proporsi tersebut menggambarkan distribusi lama bekerja responden dalam sampel penelitian. Dari jumlah total responden, hanya 1 responden (6,7%) yang memiliki lama bekerja antara 13-18 bulan. Sementara itu, jumlah responden yang memiliki lama bekerja antara 19-24 bulan juga hanya 1 responden (6,7%). Sebagian besar responden, yaitu 13 responden (86,7%), memiliki lama bekerja lebih dari 25 bulan. Informasi ini memberikan gambaran tentang distribusi lama bekerja responden dalam penelitian ini. Proporsi responden dengan lama bekerja yang berbeda dapat memberikan wawasan tentang pengalaman kerja yang beragam di antara mereka yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian**1. Uji Validitas**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)			
1	0,702	0,514	Valid
2	0,57	0,514	Valid
Motivasi Kerja (X ₁)			
3	0,777	0,514	Valid
4	0,518	0,514	Valid
5	0,565	0,514	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)			
1	0,879	0,514	Valid
2	0,843	0,514	Valid
3	0,752	0,514	Valid
4	0,735	0,514	Valid
5	0,913	0,514	Valid
Kepuasan Kerja (Y)			
1	0,679	0,514	Valid
2	0,769	0,514	Valid
3	0,533	0,514	Valid
4	0,526	0,514	Valid
5	0,558	0,514	Valid
6	0,624	0,514	Valid

Berdasarkan Tabel, terlihat bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel memperoleh nilai yang lebih besar dari nilai ketentuan r tabel sebesar 0,514. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid dalam penelitian ini. Validitas butir pertanyaan mengacu pada sejauh mana butir pertanyaan dapat mengukur konstruk yang diinginkan. Ketika semua item pertanyaan memenuhi nilai ketentuan r tabel yang ditetapkan, itu menunjukkan bahwa semua pertanyaan secara efektif mengukur konstruk yang dimaksudkan dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil ini memberikan keyakinan bahwa setiap pertanyaan dalam penelitian ini telah diuji dan terbukti valid dalam mengukur variabel yang ingin diteliti. Ini adalah hal yang positif dalam memastikan keandalan dan validitas penelitian.

2. Uji Reliabel

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
X1	0,555	0,514	Reliabel
X2	0,877	0,514	Reliabel
Y	0,666	0,514	Reliabel

Jika hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap konstruk pertanyaan yang dihasilkan adalah reliabel, itu adalah hal yang positif dalam penelitian Anda. Reliabilitas mengacu pada konsistensi dan stabilitas instrumen pengukuran atau pertanyaan dalam menghasilkan hasil yang konsisten. Cronbach's alpha adalah salah satu metode yang umum digunakan untuk mengukur reliabilitas internal suatu instrumen atau skala. Nilai Cronbach's alpha berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin tinggi nilai alpha, semakin tinggi pula reliabilitas instrumen tersebut. Jika nilai output dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap konstruk pertanyaan diinstrumen Anda memiliki nilai Cronbach's alpha yang cukup tinggi (biasanya di atas 0,7), itu menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat dianggap reliabel. Ini berarti bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen tersebut secara konsisten mengukur konstruk yang dimaksudkan. Dengan hasil yang menunjukkan reliabilitas yang baik.

3. Uji Normalitas

			Unstandardized Residual
N			15
Normal Parameters ^{a,h}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.24776301
Most Extreme Differences			.170

Apabila nilai signifikansi (p-value) yang didapatkan dari uji normalitas lebih besar dari 0,05 (misalnya 0,05, 0,1, atau lebih besar), maka dapat diterima bahwa data pada variabel tersebut cukup

berdistribusi normal. Namun, jika nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05, maka data tidak dapat dianggap berdistribusi normal.

	Positive	.132
	Negative	-.170
	Unstandardized Residual	
Test Statistic		.170
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^a

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

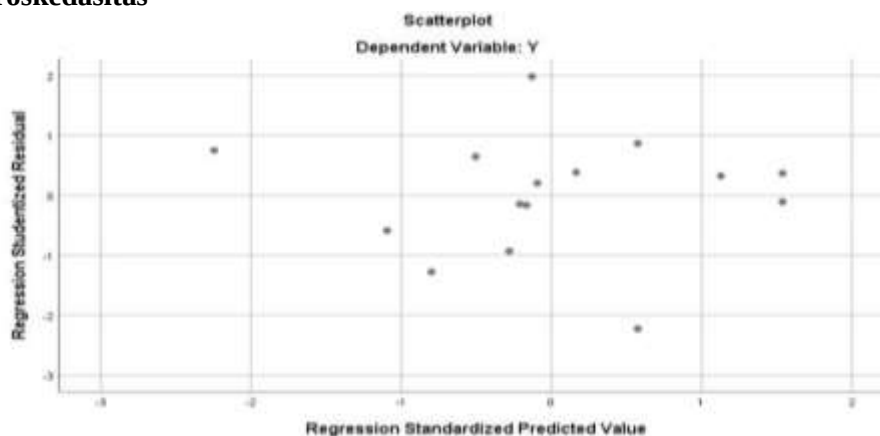
Pengujian normalitas penting dalam beberapa analisis statistik, seperti uji parametrik, yang mengasumsikan bahwa data mengikuti distribusi normal. Jika data tidak berdistribusi normal, mungkin perlu mempertimbangkan penggunaan metode statistik non-parametrik atau melakukan transformasi data untuk memenuhi asumsi tersebut.

4. Uji Multikolineritas

		Collinearity Statistics					
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	2.458	7.302		.337	.742	
	Motivasi Kerja	.588	.331	.380	1.775	.101	.899 1.112
	Lingkungan Kerja	.506	.220	.492	2.298	.040	.899 1.112

Multikolineritas merujuk pada hubungan linier yang kuat antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi. Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) adalah dua metode yang umum digunakan untuk mengevaluasi multikolineritas dalam analisis regresi. Nilai Tolerance menunjukkan sejauh mana variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel lain dalam model. Nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,1 menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolineritas yang signifikan. Dalam kasus ini, jika nilai Tolerance adalah 0,889, yang lebih besar dari 0,1, itu menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolineritas yang signifikan dalam model penelitian. Selanjutnya, VIF adalah ukuran lain yang digunakan untuk mengevaluasi multikolineritas. Nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolineritas yang signifikan. Dalam kasus ini, jika nilai VIF adalah 1,112, yang lebih kecil dari 10, itu menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolineritas yang signifikan dalam model Penelitian. Namun, penting untuk dicatat bahwa meskipun nilai Tolerance dan VIF menunjukkan tidak adanya masalah multikolineritas yang signifikan, masih mungkin ada hubungan linier yang lemah antara variabel independen dalam model. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan konteks dan tujuan penelitian Anda secara menyeluruh.

5. Uji Heteroskedastisitas



Heteroskedastisitas merujuk pada ketidakseragaman varians residual (sisa) dalam model regresi. Jika terdapat pola yang jelas dalam persebaran residual di sepanjang sumbu Y (misalnya, pola kerucut atau pola segitiga terbalik), itu menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Berdasarkan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan

dibawah angka 0 pada sumbuY, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

6. Analisis regresi

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
1	(Constant)	2.458	7.302		.337	.742
	Motivasi Kerja	.588	.331	.380	1.775	.101
	Lingkungan Kerja	.506	.220	.492	2.298	.040

$$Y = 2,458 + 0,588X_1 + 0,506X_2$$

Dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstan (intersep) 2,458: Jika semua variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) tetap konstan, kepuasan kerja pegawai pada UKM Nahla Toys Cikampek akan memiliki nilai tetap sebesar 2,458. Ini dapat dianggap sebagai tingkat kepuasan kerja dasar yang ada di luar pengaruh variabel-variabel tersebut.
2. Koefisien regresi motivasi (0,588): Setiap peningkatan satu unit dalam variabel motivasi kerja (X₁) akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada UKM Nahla Toys Cikampek sebesar 0,588. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja (0,506): Setiap peningkatan atau penurunan satu unit dalam variabel lingkungan kerja (X₂) akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada UKM Nahla Toys Cikampek sebesar 0,506. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Dengan demikian, jika motivasi kerja meningkat, maka kepuasan kerja karyawan cenderung meningkat sebesar 0,588. Begitu pula jika lingkungan kerja mengalami perubahan, kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi sebesar 0,506. Namun, penting untuk diingat bahwa hasil regresi ini hanya menunjukkan hubungan statistik antara variabel-variabel tersebut dan tidak menyiratkan hubungan sebab-akibat. Selain itu, terdapat faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan pada UKM Nahla Toys Cikampek bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil perhitungan data menunjukkan adanya hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan kepuasan kerja. Dalam pembahasan ini, kita akan melihat pengaruh secara simultan dan individu dari motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Pertama-tama, analisis dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh simultan dari motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel motivasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 0,015 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 yang telah ditetapkan. Selain itu, nilai F hitung sebesar 6,124 juga melebihi nilai F tabel sebesar 3,49. Dengan demikian, berdasarkan aturan hipotesis, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di UKM Nahla Toys Cikampek. Selanjutnya, kita akan membahas pengaruh individu dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X₁) memiliki nilai t hitung sebesar 1,775 yang lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,201. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,101 juga lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di UKM Nahla Toys Cikampek.

Pembahasan ini merujuk pada aturan hipotesis yang menyatakan bahwa jika nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti. Dalam hal ini, hasil menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, kita akan membahas pengaruh individu dari

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,298 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,201. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,040 juga lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di UKM Nahla Toys Cikampek.

Pembahasan ini juga merujuk pada aturan hipotesis yang menyatakan bahwa jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti. Dalam hal ini, hasil menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di UKM Nahla Toys Cikampek. Namun, secara individu, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, UKM Nahla Toys perlu memperhatikan dan meningkatkan faktor lingkungan kerja guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah kesimpulan dan saran yang dapat diambil:

1. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di UKM Nahla Toys Cikampek. Hal ini menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Secara individu, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di UKM Nahla Toys Cikampek. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin memiliki peran yang lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.
3. Namun, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di UKM Nahla Toys Cikampek. Hal ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung bagi karyawan agar dapat merasa puas dan termotivasi dalam bekerja.

SARAN

1. Berdasarkan temuan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, disarankan bagi UKM Nahla Toys untuk melakukan evaluasi lebih lanjut terkait faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Upayakan untuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan-hambatan yang mungkin menghambat tingkat motivasi karyawan.
2. Mengingat lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, perlu diberikan perhatian khusus pada aspek-aspek lingkungan kerja yang dapat ditingkatkan. Misalnya, memastikan adanya komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, memperhatikan ergonomi tempat kerja, menciptakan iklim kerja yang positif dan mendukung, serta memberikan kesempatan pengembangan dan peningkatan keterampilan bagi karyawan.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel dependen lainnya seperti kompensasi kerja, disiplin kerja, kebijakan perusahaan, atau faktor-faktor lain yang mungkin berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan di UKM Nahla Toys Cikampek. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam konteks tersebut.
4. Selain itu, penting juga untuk memperluas penelitian ini ke UKM lain atau industri lain untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di berbagai konteks organisasi.

REFERENSI

- Andarwati, P., Nuraini, S., & Nugroho, A. P. (2017). Motivasi Dan Pilihan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga, Surabaya. *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*, 19(2), 165–171. <https://doi.org/10.22435/hsr.v19i2.5901.165-171>
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwiyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D. D., & Dewi, I. C. (2022a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. TOHAR MEDIA.

- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwiyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D. D., & Dewi, I. C. (2022b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. TOHAR MEDIA.
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International. *JEBI | Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(1), Article 1. <https://doi.org/10.36310/Jebi.V15i1.168>
- Arma, N. A., & Lubis, K. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara. <https://repository.penerbiteureka.com/publications/566963/>
- Dr.PH, I. K. S., S. K. M., M. P. H. (2022). *Konsep Pengetahuan, Sikap, Perilaku, Persepsi, Stres, Kecemasan, Nyeri, Dukungan Sosial, Kepatuhan, Motivasi, Kepuasan, Pandemi Covid-19, Akses Layanan Kesehatan – Lengkap Dengan Konsep Teori, Cara Mengukur Variabel, Dan Contoh Kuesioner*. Penerbit Andi.
- Habibi, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Lembaga Pendidikan. *Taklimuna : Journal Of Education And Teaching*, 1(1), Article 1. <https://ejournal.staidu.ac.id/index.php/Taklimuna/Article/View/8>
- LUIZA, S. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Psikis Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt Edi Indonesia* [S1, Universitas Mercu Buana Jakarta]. <https://repository.mercubuana.ac.id/50745/>