

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UMKM DIMASA PANDEMI COVID-19 MELALUI LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA

Christina Menuk Sri Handayani¹
Universitas PGRI Adi Buana, Surabaya, Indonesia, menukch@unipasby.ac.id

Tony Susilo Wibowo^{2*}
Universitas PGRI Adi Buana, Surabaya, Indonesia, tonysus_sw@unipasby.ac.id
*Corresponding author

Ade Radita Sari³
Universitas PGRI Adi Buana, Surabaya, Indonesia, aderaditasari1999@gmail.com

Abstract

Background - Qualified personnel are one of the most significant things that the firm must hold in order to achieve the desired vision for work productivity.

Aim - The purpose of this study is to assess the impact of the work environment, motivation, and work experience on employee productivity at SME Aji Batara Perkasa Mandiri.

Design/Methodology - This study necessitates a quantitative approach, with 74 employees serving as a sample. Purposive sampling was employed as a sample strategy. A questionnaire was used to gather data, and the instrument was then assessed for validity and reliability. The requirements test was performed first, followed by the hypothesis test, before completing multiple linear regression analysis.

Result and Discussion - The t-statistic test is 2,989 > t-table is 1,992 and significant is 0.004 < 0.005, so the work environment has a positive and significant effect on the work productivity of MSME employees. The t-statistic test is 8.486 > t-table 1.992 with a significant level of 0.010 < 0.05 so that work motivation has a positive and significant effect on the work productivity of MSME employees. T-statistic test 2.566 > t-table 1.992 with a significant level of 0.000 < 0.05, so that work experience has a positive and significant effect on the work productivity of MSME employees

Conclusion - The study's findings suggest that the work environment, motivation, and work experience all contribute to SME employees' increased productivity during the Covid-19 epidemic.

Research implication - The work environment must be examined in order to preserve the comfort and safety of the workplace by adhering to the health protocol regulations.

Limitations - The scope of this research is limited to one SME, thus it cannot reflect the situation in other SMEs in the same area.

Keywords: Work, environment, Motivation, Experience, Productivity

Abstrak

Latar Belakang - Karyawan yang berkualitas merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki perusahaan dalam mencapai visi yang diinginkan terkait dengan produktivitas kerja.

Tujuan - Analisis ini bertujuan untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada UMKM Aji Batara Perkasa Mandiri dilihat dari kontribusi faktor lingkungan kerja, motivasi dan pengalaman kerja.

Desain/Metodologi - Dalam penelitian ini memerlukan pendekatan kuantitatif, melalui 74 karyawan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, kemudian dilakukan uji instrumen untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan kemudian dilakukan uji hipotesis.

Diterima : 30 Maret 2022
Direview : 06 April 2022
Direvisi : 12 Mei 2022
Disetujui : 31 Mei 2022



Hasil dan Pembahasan – Pengujian t-statistik $2,989 > t\text{-tabel } 1,992$ dan signifikan $0,004 < 0,005$, sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM. Pengujian t-statistik $8,486 > t\text{-tabel } 1,992$ dengan taraf signifikan $0,010 < 0,05$ sehingga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM. Pengujian t-statistik $2,566 > t\text{-tabel } 1,992$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan UMKM

Kesimpulan - Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi dan pengalaman kerja memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Aji Batara Perkasa Mandiri dapat diartikan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan pengalaman kerja memberikan kontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan UMKM di masa pandemi covid-19.

Implikasi penelitian - Lingkungan kerja perlu diperhatikan menjaga kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja dengan mematuhi aturan protokol kesehatan.

Keterbatasan penelitian - Keterbatasan penelitian ini pada lingkup satu UMKM sehingga kurang dapat mencerminkan keadaan pada UMKM lain dengan bidang yang sama.

Kata kunci: Kerja, Lingkungan, Motivasi, Pengalaman, Produktivitas

PENDAHULUAN

Pandemi covid-19 mengakibatkan karyawan UMKM perlu dikelola dengan baik agar optimal dalam melaksanakan kerja agar produktivitas meningkat. Adanya wabah covid-19 yang meningkat secara global mengakibatkan gangguan bisnis dan ekonomi serta adanya ketidakpastian. Pandemi covid -19 menyebabkan kerugian dan gangguan yang tidak terduga sehingga operasi bisnis ditantang dengan kenyataan baru. Sebanyak 1.785 koperasi dan 163.713 pelaku UMKM menyatakan usahanya mengalami dampak negatif dengan adanya covid-19 (Soetjipto, 2020). Dampak negatif yang terjadi seperti mengurangi kapasitas produksi, mengganggu rantai pasokan dan saluran pemasaran (Saturwa et al., 2021). Kegiatan survei Asian Development Bank (ADB) yang berhubungan dengan pandemi covid-19 pada UMKM di Indonesia, 88%

usaha mikro mengalami kekosongan kas atau simpanan, dan lebih dari 60% usaha mikro kecil tersebut sudah melakukan pengurangan dari sisi tenaga kerja. (Arianto, 2020)

Kondisi yang mengkhawatirkan akibat penyebaran virus Covid-19 yang telah berkembang tidak hanya di kantor saja sudah pasti mempengaruhi produktivitas karyawan. Adanya peraturan tentang pembatasan kehadiran karyawan WFH (*work from home*) serta WFO (*work from office*) menjadi permasalahan tersendiri pada perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi. Dewayani et al., (2020) berpendapat bahwa bekerja dari rumah memiliki kelemahan seperti sulit melakukan monitoring, hilangnya motivasi kerja, banyak gangguan kerja sehingga tidak tidak memisahkan antara waktu kerja dan waktu pribadi yang pada akhirnya rumah menjadi

lingkungan kerja yang tidak nyaman. Kondisi ini memicu perusahaan untuk memikirkan lingkungan kerja karyawan di kantor selama pandemi covid-19. Terlebih dengan adanya peraturan pemerintah tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) bahwa perusahaan harus menerapkan kapasitas karyawan bekerja sebesar 50% (Permenkes 9/2020). Kondisi seperti ini disamping menyebabkan kecemasan selama bekerja juga produktivitas kerja menjadi masalah tersendiri ketika karyawan sebagian bekerja dari rumah (Mungkasa, 2020). Hal tersebut membuat perusahaan terutama pada bagian produksi harus benar-benar mengatur sistem lingkungan kerja dengan karyawan yang telah dioptimalkan.

Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan rasa aman karyawan dan memungkinkan bekerja secara optimal. Emosi karyawan juga dapat diakibatkan dari lingkungan itu sendiri, apabila lingkungan kerja nyaman maka aktivitas kerja akan efektif. (Sarah and Alini, 2020) menyatakan lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

(Putu, 2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi yang baik akan dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya

sehingga dapat menciptakan produktivitas kerja yang tinggi. Pengalaman kerja karyawan juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja, melalui pengalaman kerja dapat membentuk pengetahuan dan keterampilan pekerjaan karyawan. Demikian juga dalam penelitian (Ardika, 2014) disebutkan bahwa pengalaman kerja merupakan pengalaman yang lebih merasuk ke dalam kehidupan kejiwaan seseorang, sehingga meninggalkan kesan yang mendalam, dibandingkan dengan pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan. Semakin lama masa kerja karyawan tidak hanya berpengaruh pada ketrampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan namun juga pada kematangan emosi utamanya dalam menghadapi pandemi covid-19.

Penelitian sebelumnya telah menemukan banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas, seperti yang disampaikan (Sinaga, 2016) bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan bagian produksi. Demikian juga hasil penelitian (Sandhu et al., 2017) menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepada pekerja dalam suatu organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja. Penelitian lain berkaitan dengan produktivitas disampaikan (Salju and

Lukman, 2019) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman bekerja dengan tingkat produktivitas tenaga kerja. Berbeda dengan penelitian (Aprilyanti, 2017) bahwa masa kerja juga tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena rata-rata karyawan memiliki masa kerja yang tidak jauh selisihnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan hasil analisis produktivitas kerja karyawan UMKM dimasa pandemi covid-19 dan memberikan informasi pada UMKM lain wilayah Sidoarjo berkaitan dengan produktivitas kerja saat pandemi covid 19. Banyak UMKM terdampak menjadikan karyawan tidak tenang dalam melaksanakan kerja, merasa tidak nyaman karena ada sesama karyawan yang terdampak covid-19 bahkan merasa khawatir perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan kerja. Berbagai upaya dilakukan pihak management seperti mentaati protokol kesehatan selama bekerja, memberikan motivasi agar karyawan bisa menerima kondisi alam yang terjadi. Hal ini menjadi alasan dipilihnya UMKM Aji Batara Perkasa Mandiri karena UMKM yang merupakan *home industry* bergerak dalam bidang *spare part* sepeda motor dengan area pemasaran secara nasional dimasa pandemi covid-19 karena UMKM ini tidak melakukan pengurangan tenaga kerja dan masih bisa

memenuhi kebutuhan pasar dengan mempekerjakan karyawan bagian produksi sebanyak 74 karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting dalam diri karyawan untuk melakukan aktivitas kerja. Penelitian (Ardana, 2012) menyatakan bahwa kondisi lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat memberikan bukti pengaruh terhadap produktivitas. Apabila kondisi kerja menyenangkan yang meliputi tempat bekerja, dan sarana-sarana bantu akan dapat mempercepat menyelesaikan pekerjaan. Kerja produktif tidak hanya memerlukan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, tetapi juga menemukan hal baru untuk memperbaiki cara bekerja, melainkan juga kondisi kerja yang mendukung kenyamanan serta mampu menunjang kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan.

Motivasi Kerja

(Girdwichai and Sriviboon, 2020) motivasi karyawan terdiri dari dua jenis yaitu



motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Karyawan yang memiliki motivasi ekstrinsik yaitu karyawan yang tidak pernah tertarik pada segala jenis pekerjaan sambilan, tetapi fokus bekerja untuk mendapatkan beberapa insentif tambahan seperti upah atau promosi, pujian dan penghargaan. Sedangkan karyawan yang memiliki motivasi intrinsik adalah karyawan yang memiliki motivasi diri untuk melakukan pekerjaan dengan baik, tidak perlu pujian, upah atau imbalan lainnya. Karyawan betul-betul menikmati pekerjaan yang menantang dan fokus untuk menyelesaikan target yang ditentukan.

Yusoff and Kian (2013) juga menyatakan bahwa motivasi sebagai kesediaan untuk mengerahkan usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi berfokus pada pentingnya suatu pekerjaan termasuk tanggung jawab, tantangan, dan hal-hal yang akan memotivasi perilaku seseorang dalam bekerja dan efisiensi, pengembangan diri. Motivasi yang didapatkan selama bekerja dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan gairah bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai

produktifitas kerja yang tinggi. (Suwanto et al., 2021)

Pengalaman Kerja

Edy, (2016) mengemukakan bahwa pengalaman kerja memungkinkan karyawan untuk memperbaiki diri, mengambil resiko, menghadapi tantangan dengan lebih efektif, mengelola produktivitas, bekerja dan menciptakan banyak hubungan untuk menciptakan orang-orang yang terampil, sumber komunikasi yang baik dengan orang lain. Pengalaman kerja merupakan saat ketika seorang karyawan bekerja ditempat seharusnya.

Pengalaman dalam bekerja pada karyawan yang mempunyai kemampuan mengerjakan tugas pada organisasi sebelumnya. Pengalaman yang semakin banyak diperoleh, menciptakan kondisi karyawan yang semakin terlatih serta mempunyai keterampilan dalam menjalankan pekerjaan. Pengalaman yang diperoleh seseorang dapat menjadi pembelajaran. Pengalaman dalam bekerja dapat mengarahkan seseorang untuk meningkatkan pemahaman teknis maupun keterampilan dalam bekerja dengan melakukan pengamatan pada orang lain, meniru serta melaksanakan pekerjaan yang ditekuni. (Nusran et al., 2018) Pengalaman kerja dapat dilihat dari lama bekerja, pengetahuan dan keterampilan yang



dimiliki, tingkat pemahaman pekerjaan & peralatan (Maulidiah, 2015). Pengalaman kerja seseorang yang luas, dapat menciptakan seseorang agar semakin terampil dalam melaksanakan pekerjaan dan semakin sempurna pula kemampuan berpikir dan bersikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Ariani et al., 2020)

Produktivitas Kerja

Edy (2016) berpendapat produktivitas kerja merupakan kualitas yang menggunakan pekerjaan serta mengarah pada tujuan, tetapi produk ini adalah proporsi perkembangan dengan waktu yang diperlukan untuk menawarkan produk kerja. Satu panduan dalam penggunaan sumber daya pada sebuah organisasi yang dapat dijelaskan sebagai perbandingan antara luaran yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja di perusahaan dapat tercapai apabila dikaitkan dengan waktu, sumber daya insani, sarana dan prasarana kerja (Siagian, 2014) Produktivitas diartikan juga sebagai perbandingan antara masukan dan keluaran fokus perhatian pada hasil yang didapatkan melalui proses produksi (Danang, 2012). Untuk mengukur produktivitas kerja dapat melalui kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja, mutu, pengembangan diri, dan efisiensi.

Hipotesis

Situasi kerja yang sesuai dan mendukung dapat memberikan kontribusi pada pelaksanaan kerja serta mempengaruhi emosi karyawan, lingkungan kerja meliputi hubungan pekerjaan yang tercipta antara sesama pegawai dan hubungan kerja yang terbentuk antara bawahan dan atasan serta dukungan domain fisik tempat pegawai melaksanakan tugas sehingga karyawan memiliki semangat untuk bekerja. Nitisemito (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suasana kerja yang mendukung dapat mendorong terwujudnya gairah kerja yang tinggi dan operasional dapat berjalan dengan lancar sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan (Sahara,2013). Disisi lain, apabila lingkungan kerja semakin mendukung dan memberikan kontribusi, maka kinerja karyawan dapat semakin baik.

(Ardana, 2012) mengemukakan lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas, selain itu kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan. Sejalan dengan pernyataan diatas (Wahyuningsih, 2019) dalam penelitiannya



menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dapat diartikan bahwa apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dari bahasan diatas maka hipotesis pertama dirumuskan:

H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM

Motivasi sebagai pendorong dari seseorang untuk melaksanakan pekerjaan mempunyai peran cukup penting. (Muhwan and Puryandani, 2019) menyatakan motivasi sebagai pendorong yang dapat terjadi pada diri seseorang dimana dorongan tersebut membuat individu melakukan sesuatu agar mendapatkan tujuan yang diharapkan. Motivasi berperan penting dalam mendorong produktivitas kerja seseorang agar lebih baik dan meningkat. Kinerja terbaik yang dapat dicapai karyawan bila karyawan tersebut mempunyai motivasi tinggi. Motivasi merupakan aspek lain yang harus dipertimbangkan oleh organisasi karena mempengaruhi kinerja karyawan (Girdwichai and Sriviboon, 2020) Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian (Wibowo and Srihandayani, 2020) dimana motivasi dapat dipengaruhi bermacam-macam faktor terkait produktivitas karyawan. Berpijak

dari uraian diatas maka hipotesis dirumuskan berikut:

H₂: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM

Pernah bekerja dalam suatu unit/organisasi dapat menjadi referensi bagi pekerja untuk melaksanakan tugas dikemudian hari (Putri, 2016) menjelaskan bahwa pekerjaan yang ditekuni didukung dari pengetahuan dan ketrampilan yang didapatkan selama bekerja sebagai wujud pengalaman kerja. Menjalankan pengulangan pekerjaan dengan waktu yang cukup lama akan membuat seseorang menjadi lebih memahami dan mempunyai keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan itu sendiri. Maka, apa yang didapat sebagai pengalaman kerja sangat berpengaruh nantinya pada produktivitas kerja karyawan karena setiap hasil yang dikerjakan seorang karyawan nantinya dapat berbeda beda. (Rodli, 2019) dalam penelitiannya menegaskan bahwa secara signifikan antara pengalaman kerja dengan produktivitas karyawan saling mempengaruhi. Sependapat dengan pernyataan tersebut, (Salju and Lukman, 2019) menyatakan masa kerja karyawan mempunyai pengaruh langsung pada produktivitas karena karyawan yang berpengalaman mempunyai keterampilan dan pengetahuan yang lebih

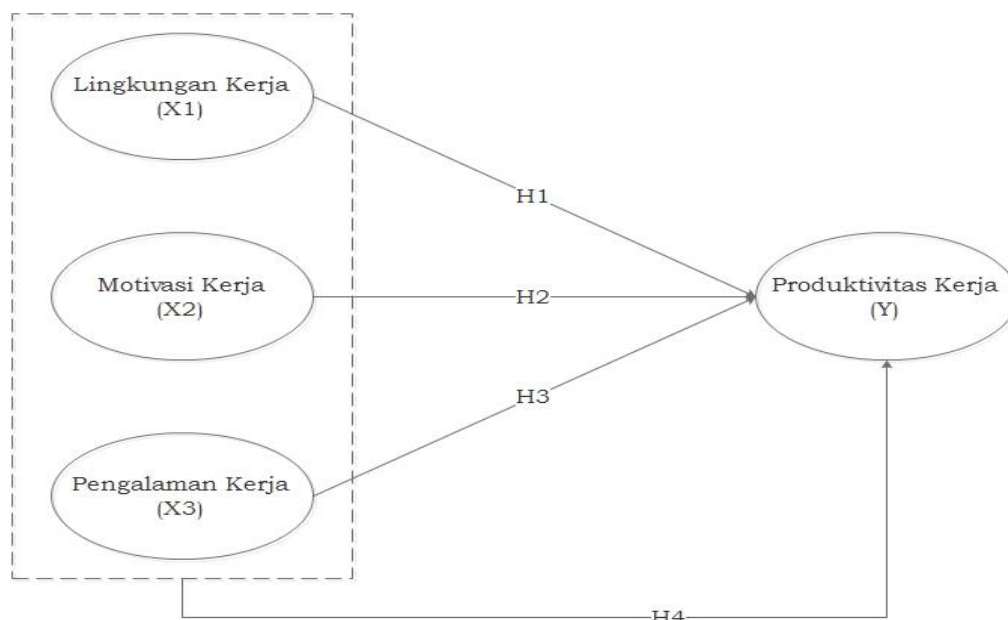
mumpuni. Uraian diatas mengerucut pada hipotesis dibawah ini:

H₃: Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM.

Untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan perlu mempertimbangkan lingkungan, motivasi dan pengalaman kerja. Adanya lingkungan yang kondusif, motivasi kerja dan pengalaman kerja yang memadai karyawan cenderung mempunyai produktivitas. Lingkungan kerja, motivasi dan pengalaman yang dimiliki memungkinkan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Penelitian (Ariani et al., 2020) membuktikan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman sangat berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan

penelitian tersebut (Ardika, 2014) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh besar pada tingginya produktivitas karyawan baik secara parsial maupun simultan. Demikian juga (Pettarani et al., 2018) menyatakan bahwa motivasi menjadi variabel yang dominan dalam membentuk produktivitas, semakin seringnya perusahaan memberikan motivasi, maka memungkinkan produktivitas karyawan meningkat karena karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya. Melalui uraian diatas, hipotesis ke empat dirumuskan sebagai berikut:

H₄: Lingkungan kerja, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini diambil dari karyawan UMKM UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo dengan sampel sejumlah 74 karyawan. Karena populasi kurang dari 100 maka semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Kuesioner dipakai untuk mengambil data dilakukan pengukuran diukur dengan skala Likert pada 5 kriteria yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju). Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Contoh item kuesioner adalah Fasilitas kerja yang tersedia saat pandemi covid-19 cukup tersedia untuk mendukung karyawan dalam bekerja Motivasi kerja diukur dengan menggunakan 5 indikator dengan contoh item kuesioner adalah Gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Pengalaman kerja menggunakan 3 indikator menurut Bill Foster (Maulidiah, 2015) melalui item kuisisioner dengan pengalaman kerja yang dimiliki, karyawan selalu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan perusahaan sedangkan untuk variabel produktivitas kerja menggunakan 5 indikator dari (Edy, 2016) dengan item kuisisioner perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)

Uji validitas yang telah dilakukan semua indikator dari setiap variabel memiliki nilai signifikan diatas angka 0,3 yang berarti semua item pada kuesioner yang digunakan valid untuk analisis selanjutnya. Reliabilitas menggunakan parameter *cronbach alpha* lebih besar 0.7 (lihat tabel 1). Hal ini berarti semua variabel valid dan reliabel.

Uji Determinasi

Untuk mengetahui kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat yang dianalisis berdasarkan data hasil olah data di tabel 2. Tabel 2 dijelaskan bahwa nilai *Adjusted R Square* koefisien determinasi didapatkan hasil 0,764, kondisi ini menggambarkan bahwa 76,4% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pengalaman kerja sedangkan selebihnya 23,6% merupakan faktor lain diluar model penelitian.

Uji T

Selanjutnya dilakukan uji t, hasil menunjukkan nilai t-tabel dua sisi pada signifikansi 5% diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.992. Secara keseluruhan hasil analisis seperti tabel 3. Tabel 3 dapat dijelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan ditunjukkan dengan pengujian t-statistik $2,989 > t\text{-tabel}$



1.992 dan signifikan $0.004 < 0.005$. Untuk itu H_1 yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Aji Batara Perkasa Mandiri dapat diterima. Sehingga memberikan makna bahwa semakin nyaman, aman dan menyenangkan yang mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas yang dimiliki UMKM dimana karyawan itu bekerja akan dapat meningkatkan gairah kerja sehingga mempercepat penyelesaian pekerjaan. Bagi karyawan yang memiliki gairah kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Pada saat lingkungan kerja tidak mendukung seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan dapat menurunkan semangat kerja sehingga produktivitas kerja menurun. Kondisi ini didukung dengan hasil penelitian (Ardana, 2012), (Sinaga, 2016) dan (Wahyuningsih, 2019) bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Aji Batara Perkasa Mandiri ditunjukkan dengan pengujian t-statistik $8,486 > t$ -tabel 1,992 dengan taraf signifikan $0.010 < 0.05$. Untuk itu hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan UMKM dapat diterima kebenarannya. Hasil tersebut memberikan makna bahwa motivasi yang diberikan atasan dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan yaitu produktivitas. Pada saat karyawan tidak ada dorongan dan perhatian dari atasan untuk bekerja akan dapat menyebabkan produktivitas karyawan menurun. Sejalan dengan kondisi diatas penelitian (Abdul Rachman & Hardi, 2018), (Wibowo & Srihandayani, 2020) menyatakan bahwa dorongan kerja berakibat signifikan ke produktivitas pegawai dan berpengaruh positif.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Aji Batara Perkasa Mandiri ditunjukkan dengan pengujian t-statistik $2,566 > t$ -tabel 1,992 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$. Untuk itu hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM dapat diterima sehingga bermakna bahwa pengalaman kerja atau lama bekerja karyawan memberikan kontribusi baik. Pengalaman yang dimiliki memungkinkan karyawan lebih memahami dan terampil akan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan. Selaras dengan paparan hasil

penelitian (Muhwan and Puryandani, 2019) dan Rodli (2019) dimana variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif ke produktivitas.

Uji F

Nilai signifikansi < 0.05 dan nilai taraf F hitung sebesar 86.741 memiliki efek simultan berarti secara simultan variabel

lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Hasil ini sependapat dengan (Ariani et al., 2020) bahwa motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,880	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,894	0,7	Reliabel
Pengalaman Kerja (X_3)	0,875	0,7	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,781	0,7	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 2
 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
Regression	0,889 ^a		0,764	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 3
 Hasil Pengujian t

Model	T	Sig
Lingkungan Kerja	2.989	0.004
Motivasi Kerja	8.486	0.010
Pengalaman Kerja	2.566	0.000

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 4
 Hasil Uji F

Model	F	Sig
Regression	86.741	0.000 ^b

Sumber: Data primer diolah, 2021

KESIMPULAN

Penelitian ini ingin mengetahui produktivitas UMKM dilihat dari faktor yang mempengaruhi. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, demikian juga untuk motivasi kerja dan pengalaman kerja pada UMKM UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo. Tidak kalah pentingnya dengan motivasi dimana karyawan perlu dorongan dan perhatian agar tetap bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Pengalaman kerja juga dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi UMKM dalam merekrut karyawan baru atau menempatkan karyawan pada level satu tingkat sebelumnya karena dengan pengalaman kerja karyawan akan mudah menyesuaikan dan dapat memutuskan tugas-tugas secara efisien serta efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>
- Ardana, K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. graha ilmu.
- Ardika Sulaeman. (2014). Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*, 13(1), 91–100.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). *Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja , Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Super Box Industries The Effect Of Motivation , Work Environment And Work Experience On Employee Performance Of Pt . Super Box Industries Katakunci : motivasi , lin. 9(1), 74–86.*

IMPLIKASI

Hasil dari penelitian ini memberikan implikasi kepada UMKM bahwa lingkungan kerja perlu diperhatikan, terlebih dalam masa new normal dan belum amannya situasi karena pandemi covid-19 maka perlu menjaga kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja dengan mematuhi aturan protokol kesehatan maupun menjaga hubungan antar sesama.

ACKNOWLEDGEMENT

Ucapan terima kasih disampaikan tim peneliti kepada LPPM Universitas PGRI Adi Buana Surabaya yang telah memberikan bantuan dan dukungan pendanaan untuk melaksanakan penelitian dan publikasi. Serta tidak lupa ucapan terima kasih kepada seluruh karyawan dan pimpinan UMKM Aji Batara Perkasa Mandiri atas kesempatan yang telah diberikan untuk penelitian dan pengambilan data.



- Arianto, B. (2020). Pengembangan UMKM Digital di Masa Pandemi Covid-19. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 6(2), 233–247.
<https://www.jurnal.plb.ac.id/index.php/atrabis/article/view/512>
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Girdwichai, L., & Sriviboon, C. (2020). Employee motivation and performance: Do the work environment and the training matter? *Journal of Security and Sustainability Issues*, 9(4), 42–54. [https://doi.org/10.9770/JSSI.2020.9.J\(4\)](https://doi.org/10.9770/JSSI.2020.9.J(4))
- Maulidiah, V. (2015). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
<https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.9775>
- Muhwan, & Puryandani. (2019). PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN AREA LAYANAN MIKRO DI PT. BANK JATENG CABANG PEMALANG Muhwan1, *Jurnal Magisma Vol. VII No. 2 – Tahun 2019 | 63. Jurnal Magisma*, VII(2), 63–70.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150.
<https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Nusran, Bahruddin, & Nasir, M. (2018). E The Influence of Work Experience, Incentives and Work Discipline Against Work Productivity of Teachers in 27 Senior High Schools in Bone Regency. Nusran SMAN Negeri 27 Bone Email : nununusranspd.@gmail.com Baharuddin PPs STIE Amkop Makassar Email : baha. *YUME: Journal of Management*, 1(3), 46–83.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 3(12), 1–12.
- Pettarani, A., Sjahrudin, H., & Mus, A. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. October.
<https://doi.org/10.31219/osf.io/rcp2g>
- Putri, H. R. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 5(4), 292–300.
- Putu. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 54–63.



- Rodli, A. F. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja. *E-Journal.Umaha.Ac.Id*, 2(2), 31–35. <https://e-journal.umaha.ac.id/index.php/ecopreneur/article/view/499>
- Salju, S., & Lukman, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 4(2), 1–7. <https://doi.org/10.35906/jm001.v4i2.280>
- Sandhu, M. A., Iqbal, J., Ali, W., & Tufail, M. S. (2017). Effect of Employee Motivation on Employee Performance. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 3(1), 85–100. <https://doi.org/10.26710/jbsee.v3i1.182>
- Sarah, N., & Alini, G. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsoang Kabupaten Bandung. *EProceedings of Management*, 7(2), 6658–6665. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/download/14056/13796>
- Saturwa, H. N., Suharno, S., & Ahmad, A. A. (2021). The impact of Covid-19 pandemic on MSMEs. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(1), 65–82. <https://doi.org/10.24914/jeb.v24i1.3905>
- Sinaga, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 3(2), 1–13.
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11292>
- Wahyuningsih, S. (2019). Jurnal Warta Edisi: 60 April 2019 | ISSN: 1829-7463 Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi: 60 April 2019 | ISSN: 1829-7463 Universitas Dharmawangsa. *Warta Edisi 60, April*, 91–96.
- Wibowo, T., & Srihandayani, C. (2020). *Coffee Toffee Matters: Organizational Culture, Employee Communication, Leadership Style and Work Motivation*. 4, 1–11. <https://doi.org/10.4108/eai.3-8-2019.2290746>
- Yusoff, W. F. W., & Kian, T. S. (2013). Generation Differences in Work Motivation : From Developing Country Perspective. *International Journal of Economy, Management and Social Science*, 2(April), 97–103.