



Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi

Dhita Novia Ramadhani, Sutrisno, Noni Setyorini

Universitas PGRI Semarang

Email korespondensi : dhitanovia7@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel semangat kerja, lingkungan kerja, keterampilan kerja, kerjasama tim, iklim kerja pada produktivitas kerja karyawan UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 150 karyawan, sampel yang sudah ditentukan pada penelitian ini sebanyak 109 karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan SPSS untuk menjawab fakta-fakta utama dengan menggunakan daftar kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Temuan penelitian ini adalah semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi, keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi, kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi, iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi

Kata kunci : Faktor-Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi

Abstract. This study aims to determine the effect of the variables of morale, work environment, work skills, teamwork, work climate on the work productivity of UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi employees. The population in this study was 150 employees, the sample that was determined in this study was 109 employees using a saturated sample. This study uses SPSS to answer the main facts by using a list of questionnaires that have been answered by respondents. The findings of this study are that work enthusiasm has a positive and significant effect on the work productivity of UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi employees, the work environment has a positive and significant effect on the work productivity of UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi employees, work skills have a positive and significant effect on the work productivity of UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi employees, teamwork has a positive and significant effect on the work productivity of UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi employees, the work climate has a positive and significant effect on the work productivity of UMKM employees Batik Tulis Seruni Purwodadi

Keywords: Factors that affect work productivity, UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), SDM adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Suatu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan indikator yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan suatu individu yang dipekerjakan di sebuah organisasi

Received Juni 30, 2023; Revised Juli 30, 2023; Accepted Agustus 22, 2023

* Dhita Novia Ramadhani, dhitanovia7@gmail.com

sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber daya manusia merupakan faktor penting pada suatu organisasi atau perusahaan. Agar kegiatan manajemen berjalan dengan baik, maka perusahaan wajib memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta memiliki daya juang untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.

Syamsuddinnor (2014) sumber daya manusia adalah salah satu kapital primer pada suatu organisasi, dimana bisa menyampaikan donasi yang tidak ternilai pada strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya donasi pada sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi, dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki *financial* yang kuat, bahan standar yang terpenuhi, serta teknologi terbaru akan tetapi dengan tidak adanya sumber daya manusia yang baik maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Semangat Kerja dan Produktivitas Kerja

Semangat kerja adalah suatu hal penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai instansi manapun, karena semangat kerja menggambarkan betapa bahagianya perasaan individu atau suatu kelompok, menjalankan karir, kondisi kerja yang kondusif, dan lingkungan kerja yang dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan produktif. Semangat kerja merupakan motivasi diri dalam melakukan suatu pekerjaan dengan cepat, baik, tepat, dan disiplin untuk mencapai tujuan kerja secara maksimal. Semangat kerja mencerminkan bagaimana perasaan seorang pekerja menunjukkan sikap pekerja terhadap pekerjaannya dan segala yang dihadapi dengan kesempatan baik yang bisa di dapatkan dari perusahaan tempat ia bekerja.

Menurut Zainun (2015) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan bawahan, hubungan antara pemimpin dan bawahan yang berinteraksi setiap harinya di dalam lingkungan kerja, kerjasama antara pemimpin dengan bawahan dalam tugas tanggung jawab dalam kegiatan di lapangan maupun diluar lapangan, bekerja dengan sepenuh hati dengan orang-orang yang ramah dalam lingkungan kerja untuk mencapai suatu tujuan secara bersama, adanya tingkat kepuasan secara ekonomi. Sedangkan menurut pendapat lain Tohardi (2012) Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama secara aktif dan konsisten dalam mengejar tujuan bersama. Sedangkan menurut Hasibuan (2012) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang sangat mempunyai penting dan dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pekerja dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan kinerja para pekerja, dengan demikian lingkungan kerja berperan penting untuk membuat para pekerja merasa betah saat bekerja di dalam lingkungan kerja.

Nitisemo dalam Nuraini (2013) Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam pekerja menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan menurut Robbins (2002) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Keterampilan Kerja dan Produktivitas Kerja

Pada dasarnya keterampilan merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya. Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya.

Spencer dalam Wibowo (2007), keterampilan adalah mengacu pada kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif meliputi pemikiran analitis dan konseptual. Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan. Keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat. Keterampilan pada dasarnya bervariasi dari satu orang ke orang yang lain, tingkat keterampilan tergantung pada kemampuan dan pengalaman masing-masing individu. Keterampilan kerja sangat bermanfaat bagi individu, perusahaan, dan masyarakat meningkatkan kinerja mereka sendiri.

Sedangkan menurut Hasibuan (2014) Keterampilan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Sedangkan menurut Wahyudi (2014) Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman.

Kerjasama Tim (*Team Work*) dan Produktivitas Kerja

Team work bisa diartikan sebagai kerja tim atau kerjasama, *team work* atau kerja sama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai misi yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Harus disadari bahwa *teamwork* merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Sebuah tim itu sangat membutuhkan kemauan untuk saling bergandengan-tangan menyelesaikan pekerjaan. Bisa jadi satu orang tidak menyelesaikan pekerjaan atau tidak ahli dalam pekerjaan, namun dapat dikerjakan oleh anggota tim lainnya. Inilah yang dimaksudkan dengan kerja tim, beban dibagi untuk satu tujuan bersama serta saling melengkapi antar sesama.

Tracy (2006) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkoordinasi mengenai sebuah pekerjaan dan upaya-upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Kerjasama tim yang baik dibutuhkan untuk bisa mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan, dengan bekerja sama dapat membuat hubungan antar karyawan lebih dekat maka akan lebih cepat selesai dan lebih mudah dilakukan, hal ini akan mempersingkat waktu dan membuat hasil kerja lebih efektif dan efisien. Sedangkan menurut Benrazavi (2013) menyatakan sebagai faktor penting yang memberikan kontribusi terhadap produktivitas karyawan. Kerjasama tim merupakan kegiatan bersama yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama dengan melibatkan anggota organisasi dalam kelompok tertentu untuk berbagai pengetahuan dan keterampilan mereka satu sama lain. Sedangkan menurut Timothy (2008) menyatakan bahwa kerjasama tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri.

Iklm Kerja dan Produktivitas Kerja

Iklm kerja mengacu pada kondisi atau keadaan atau suasana kerja yang berbeda dalam suatu organisasi, dimana para pekerja merasa nyaman, tenang dan bebas bekerja tanpa rasa takut maka tercipta suasana kerja yang menyenangkan. Keadaan iklim yang harmonis sangat mendukung terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan adanya suasana kerja yang nyaman dan tenang tersebut memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih baik. Dalam suatu organisasi diperlukan juga adanya suatu motivasi kerja dengan tujuan untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai yang kurang maksimal dalam bekerja. Hal ini dimaksudkan kepada para pegawai untuk selalu meningkatkan prestasi kerjanya, agar dapat melaksanakan pekerjaannya dan mencapai hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Supaya mengatur sikap/perilaku pegawai yang baik, maka diperlukan suatu sikap kedisiplinan ini bersifat memaksa dan wajib dipatuhi oleh semua pegawai sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku. Dilihat dari sifatnya yang memaksa, maka dalam kedisiplinan ini terdapat sanksi-sanksi yang dikenakan sesuai dengan pelanggaran yang pernah dilakukan.

Riansah dan Sari (2019) Iklm kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang telah dibebankan, namun secara umum pengertian iklim kerja adalah lingkungan dimana para pekerja tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Supaya menyesuaikan iklim kerja perlu didukungnya rancangtiankerja yang efisien, karena adanya proses produksi yang tidak tetap maka suatu perusahaan harus mengembangkan strategi pemasaran antara lain di mempromosikan produk di media sosial, memperkenalkan produk kepada masyarakat dengan mengadakan seminar dan menjual produk ke market place. Sedangkan menurut Wirawan (2007) Iklm kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Sedangkan menurut Haslam (2010) menyatakan Iklm kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja.

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering di batasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur ke-satuan fisik, bentuk dan nilai. Produktivitas merupakan faktor penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan produksi. Pada saat ini perusahaan selalu meningkatkan kualitas karyawan dengan memberikan pelatihan kerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang mampu bertahan dari persaingan antar perusahaan yang semakin ketat. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyaknya beberapa faktor yaitu mental dan kemampuan fisik pekerja, hubungan antara atasan dengan bawahan, motivasi kerja pekerja, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan lingkungan kerja karyawan.

Semangat Kerja

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk mampu berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2013), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian terpenting yang menjadi perhatian dari manajemen. Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung kepada kegiatan proses kerja karyawan. Lingkungan yang kondusif sangat berpengaruh terhadap aktivitas kerja karyawan, selain dengan suasana nyaman dan aman maka karyawan dapat menjalankan tugasnya secara optimal. Lingkungan kerja yang nyaman akan menghasilkan rasa percaya terhadap suatu perusahaan, hal itu dapat dibuktikan dengan karyawan yang bekerja dengan aman dan nyaman pada setiap

aktivitasnya di perusahaan maka karyawan akan memiliki rasa betah dan bertahan pada pekerjaannya, begitupun sebaliknya dimana lingkungan kerja yang kurang kondusif dan tidak nyaman untuk bekerja maka produktivitas kerja karyawan akan menurun, hal ini dapat mempengaruhi keberlangsungan aktivitas perusahaan yang dapat menyebabkan karyawan tidak betah pada pekerjaannya dikarenakan lingkungan kerja yang jauh dari aman dan nyaman

Keterampilan Kerja

Pada dasarnya keterampilan merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya. Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya. Spencer dalam Wibowo (2007), keterampilan adalah mengacu pada kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif meliputi pemikiran analitis dan konseptual. Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan. Keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat. Keterampilan pada dasarnya bervariasi dari satu orang ke orang yang lain, tingkat keterampilan tergantung pada kemampuan dan pengalaman masing-masing individu. Keterampilan kerja sangat bermanfaat bagi individu, perusahaan, dan masyarakat meningkatkan kinerja mereka sendiri.

Kerjasama Tim (*Team Work*)

Team work bisa diartikan sebagai kerja tim atau kerjasama, team work atau kerja sama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai misi yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Harus disadari bahwa teamwork merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Sebuah tim itu sangat membutuhkan kemauan untuk saling bergandengan-tangan menyelesaikan pekerjaan. Bisa jadi satu orang tidak menyelesaikan pekerjaan atau tidak ahli dalam pekerjaan, namun dapat dikerjakan oleh anggota tim lainnya. Inilah yang dimaksudkan dengan kerja tim, beban dibagi untuk satu tujuan bersama serta saling melengkapi antar sesama.

Iklm Kerja

Iklm kerja mengacu pada kondisi atau keadaan atau suasana kerja yang berbeda dalam suatu organisasi, dimana para pekerja merasa nyaman, tenang dan bebas bekerja tanpa rasa takut maka tercipta suasana kerja yang menyenangkan. Keadaan iklim yang harmonis sangat mendukung terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan adanya suasana kerja yang nyaman dan tenang tersebut memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih baik. Dalam suatu organisasi diperlukan juga adanya suatu motivasi kerja dengan tujuan untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai yang kurang maksimal dalam bekerja. Hal ini dimaksudkan kepada para pegawai untuk selalu meningkatkan prestasi kerjanya, agar dapat melaksanakan pekerjaannya dan mencapai hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Supaya mengatur sikap/perilaku pegawai yang baik, maka diperlukan suatu sikap kedisiplinan ini bersifat memaksa dan wajib dipatuhi oleh semua pegawai sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku. Dilihat dari sifatnya yang memaksa, maka dalam kedisiplinan ini terdapat sanksi-sanksi yang dikenakan sesuai dengan pelanggaran yang pernah dilakukan.

HIPOTESIS

H1 : Semangat Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Batik Seruni

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Batik Seruni

H3 : Keterampilan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Batik Seruni

H4 : Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Batik Seruni

H5 : Iklm Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Batik Seruni

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan data statistik. Pendekatan penelitian yang sesuai dengan masalah penelitian memerlukan pengukuran yang cermat terhadap variabel objek yang diteliti untuk dapat membuat pernyataan umum terlepas dari waktu, tempat dan situasi. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diukur

sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya acak, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik untuk tujuan pengujian hipotesis dikonfirmasi. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan dalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan pengujian data statistik yang akurat. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk besarnya mengukur pengaruh lingkungan kerja, semangat kerja, keterampilan kerja, kerjasama tim, iklim kerja terhadap produktivitas kerja pada UMKM Batik Tulis Seruni di Desa Putat Kecamatan Purwodadi.

Skala	Keterangan	Pertanyaan Positif
1	Sangat setuju	6
2	Setuju	5
3	Cukup Setuju	4
4	Kurang setuju	3
5	Tidak setuju	2
6	Sangat Tidak Setuju	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan oleh peneliti menggunakan *IBM SPSS 26*, maka dapat diketahui bahwa sejumlah 42 pertanyaan yang digunakan sebagai indikator dari produktivitas kerja, lingkungan kerja, semangat kerja, kerjasama tim, keterampilan kerja, iklim kerja pada UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi dengan jumlah r hitung $> 0,1569$ (Nilai R Tabel). Kemudian dapat disimpulkan bahwa semua item yang ada dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid serta bias diterapkan guna pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil realibilitas diketahui bahwa seluruh indikator di variabel yang ada dalam kuesioner pertanyaan menunjukkan suatu hasil yang reliable lalu diaplikasikan di pembahasan

“Cronbach’s Alpha Based On Standardized Items” dengan pendapatan keseluruhan nilai > dari 0,6. Variabel semangat kerja mendapatkan angk

a 0,607, Variabel lingkungan kerja mendapatkan angka 0,670, Variabel keterampilan kerja mendapatkan angka 0,625, Variabel kerjasama tim mendapatkan angka 0,755, Variabel iklim kerja mendapatkan angka 0, 620, Variabel produktivitas kerja mendapatkan angka 0,607.

3. Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	109	3.00	6.00	4.7615	.84874
X2	109	3.00	6.00	4.6972	.92801
X3	109	3.00	6.00	4.7248	.94155
X4	109	3.00	6.00	4.9908	.81075
X5	109	3.00	6.00	4.8991	.82714
Y	109	3.00	6.00	4.8807	.94010
Valid N (listwise)	109				

Berdasarkan hasil dari pengujian pada table diatas, maka dapat diketahui bahwa jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 109 orang. Pada table variabel X1 yaitu semangat kerja dengan rata rata responden menjawab responden menjawab pertanyaan kuesioner dengan skala 3 dengan nilai minimumdari jawaban X1yaitu dengan skala 3 dan nilai dengan skala maksimu yaitu pada skala 6.

4. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.406	7.998		1.051	.296
	Semangat	.073	.095	.066	.761	.003
	Lingkungan	.400	.103	.330	3.890	.000
	Keterampilan	.353	.081	.370	4.354	.000
	Kerjasama Tim	-.107	.099	-.093	-1.076	.002
	Iklim	.064	.095	.057	.677	.004

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui variabel semangat kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,03 atau lebih kecil dari 0,05 maka variabel semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Variabel lingkungan kerja sebesar 0,00 atau lebih kecil dari 0,05 maka variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Variabel keterampilan kerja sebesar 0,00 atau lebih kecil dari 0,05 maka variabel keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Variabel kerjasama tim sebesar 0,02 atau lebih kecil dari 0,05 maka variabel kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Variabel iklim kerja sebesar 0,04 atau lebih kecil dari 0,05 maka variabel iklim kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

PEMBAHASAN

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada pengaruh semangat kerja terhadap Produktivitas Kerja pada UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi dapat diambil kesimpulan bahwa dari hasil analisis uji regresi linear berganda diketahui bahwa pada kolom 1 variabel X1 mendapatkan nilai sebesar 2.426 dan positif, artinya nilai $t_{table} > t_{hitung}$. Maka hipotesis H1 diterima. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Apabila suatu semangat kerja yang dimiliki karyawan meningkat maka akan diikuti dengan produktivitas kerja karyawan meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja pada UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi dapat diambil kesimpulan bahwa dari hasil analisis uji regresi linear berganda diketahui bahwa pada kolom 1 variabel X2 mendapatkan nilai sebesar 228 dan positif. Maka hipotesis H2 diterima. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Apabila suatu lingkungan kerja yang dimiliki karyawan meningkat maka akan diikuti dengan produktivitas kerja karyawan meningkat.

Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada pengaruh keterampilan kerja terhadap Produktivitas Kerja pada UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi dapat diambil kesimpulan bahwa dari hasil analisis uji regresi linear berganda diketahui bahwa pada kolom 1 variabel X3 mendapatkan nilai sebesar 307 dan positif, Maka hipotesis H3 diterima. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Apabila suatu keterampilan kerja yang dimiliki karyawan meningkat maka akan diikuti dengan produktivitas kerja karyawan meningkat.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja pada UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada pengaruh kerjasama tim terhadap Produktivitas Kerja pada UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi dapat diambil kesimpulan bahwa dari hasil analisis uji regresi linear berganda diketahui bahwa pada kolom 1 variabel X4 mendapatkan nilai sebesar 1.836 dan positif, Maka hipotesis H4 diterima. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Apabila suatu kerjasama tim yang dimiliki karyawan meningkat maka akan diikuti dengan produktivitas kerja karyawan meningkat.

Pengaruh Iklim Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada pengaruh iklim kerja terhadap Produktivitas Kerja pada UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi dapat diambil kesimpulan bahwa dari hasil analisis uji regresi linear berganda diketahui bahwa pada kolom 1 variabel X5 mendapatkan nilai sebesar 532 dan positif, Maka hipotesis H5 diterima. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Apabila suatu iklim kerja yang dimiliki karyawan meningkat maka akan diikuti dengan produktivitas kerja karyawan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sumber Daya Manusia atau SDM merupakan bentuk dasar penggerak suatu perusahaan. Selain itu terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi suatu kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan yaitu semangat kerja, lingkungan kerja, keterampilan kerja, kerjasama tim, iklim kerja. Tingkat dari suatu pengaruh produktivitas kerja karyawan yang terdapat pada penelitian ini di ukur dengan menggunakan metode kuantitatif yang kemudian diolah dengan suatu olah data yaitu *IBM SPSS 26*. Terdapat pula objek penelitian yang peneliti laksanakan pada UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi. Maksud dan tujuan adanya penelitian mengenai pengaruh semangat kerja, lingkungan kerja, keterampilan kerja, kerjasama tim, iklim kerja adalah untuk mengetahui bagaimana suatu pengaruh yang diberikan oleh semangat kerja, lingkungan kerja, keterampilan kerja, kerjasama tim, iklim kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi. Berdasarkan dengan hasil yang telah di uji pada pembahasan BAB IV , maka dapat diketahui.

Saran

Berikut ini merupakan saran yang diberikan berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan

1. Bagi Karyawan

Bagi karyawan, dengan adanya suatu penelitian ini mengenai semangat kerja, lingkungan kerja, keterampilan kerja, kerjasama tim, iklim kerja diharapkan dapat mengatur waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya , kemudian dari pencapaian tersebut karyawan pada UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi akan merasa lebih nyaman dalam bekerja dan terciptanya kepuasan kerja. Selain itu adanya bentuk penelitian mengenai semangat kerja, lingkungan kerja, keterampilan kerja, kerjasama tim, iklim kerja dapat dijadikan sebagai bentuk untuk mengukur kemampuan diri sendiri dan juga dapat digunakan untuk melatih diri agar dapat menghadapi setiap permasalahan atau tugas yang ada UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi akan lebih baik.

2. Bagi UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industry gula . UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi wajib menjaga promosi dalam melayani masyarakat khususnya konsumen

yang membeli gula dari produksi UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi. Selain menjaga konsumen, UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi juga harus memberikan dukungan dengan mempertimbangkan kebijakan – kebijakan seperti halnya dengan lebih mendisiplinkan jam kerja yang ada, memberikan fleksibilitas produktivitas pada karyawan, dan juga meminimalisir kerja lembur agar karyawan tidak merasa keberatan dan juga dapat menjalankan pekerjaan dengan kepentingan keluarga secara maksimal.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dengan adanya suatu penelitian ini, diharapkan selanjutnya dapat dijadikan suatu bahan bacaan guna memperluas suatu wawasan bagi para pembaca, selain itu peneliti selanjutnya dapat mengelaborasi metode pengumpulan data penelitian, serta diharapkan pada penelitian selanjutnya bisa memperluas lingkup penelitian dengan mengembangkan variabel beda yang tidak terliput dalam penelitian, misalnya Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, Kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almigo, N. (2004). Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Psyche*, 1(1), 50-60.
- Asnawi, S. (1999). Semangat kerja dan gaya kepemimpinan. *Jurnal Psikologi*, 26(2), 86-92.
- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Astuti, R. W. (2020). Pengaruh pendidikan, keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 24-29.
- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *eProceedings of Management*, 6(1).
- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).

- Astuti, R. W. (2020). Pengaruh pendidikan, keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 24-29.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Diyanti, D., Hubeis, M., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja tenaga kependidikan Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(3), 361-361.
- Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1).
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40-53.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- Fitriana, R. N. (2018). Pengaruh Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Kreativitas Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten.
- Harrisma, O. W., & Witjaksono, A. D. (2013). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 650-662. Harrisma, O. W., & Witjaksono, A. D. (2013). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 650-662.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Hanafi, I. (2012). Re-orientasi keterampilan kerja lulusan pendidikan kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(1).
- Internasional Ahmad Yani Semarang). *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 7(4), 619-625.
- Khofiyya, A. N., Suwondo, A., & Jayanti, S. (2019). Hubungan Beban Kerja, Iklim Kerja, dan Postur Kerja terhadap Keluhan Musculoskeletal pada Pekerja Baggage Handling Service Bandara (Studi Kasus di Kokapura, Bandara
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 47-57.
- Manihuruk, C. P. (2020). *PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL LABUHANBATU UTARA* (Doctoral dissertation).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.

- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Poernomo, E., & Timur, A. B. U. P. N. V. J. (2006). Pengaruh kreativitas dan kerjasama tim terhadap kinerja manajer pada PT. Jesslyn K Cakes Indonesia cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu-ilmu ekonomi*, 6(2), 102-108.
- Setiyanti, S. W. (2012). Membangun kerja sama tim (kelompok). *Jurnal STIE Semarang*, 4, 132297.
- Siregar, P. H., Siregar, M. Y., & Isnaniah, L. K. S. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 151-160.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159-169.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Sutrisno, S., & Ervin, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 58-73.
- Sutrisno, S., & Kurniawan, B. (2020). Analisis Kemampuan Adaptasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas PGRI Semarang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (JEMA) Universitas Ngudi Waluyo*, 1(2), 42-49.
- Tolo, I., Sepang, J. L., & Dotulong, L. O. (2016). Pengaruh keterampilan kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemuda dan olahraga (dispورا) Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3).
- Ulum, A. E. K., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 12(2), 173-178.