

**Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada UMKM di Madura**

**Maudina Alia, Helmi Buyung Aulia Safrizal**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura  
maudinaalia2@gmail.com, helmi.safrizal@trunojoyo.ac.id

**ABSTRACT**

*This study aims to explore and analyze the influence of employee empowerment and work environment on employee performance in Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs), with work productivity as a mediating variable. In the context of MSMEs, employee empowerment and work environment are considered important factors that can affect employee performance. Employee empowerment involves giving authority, autonomy, and opportunities to develop, while the work environment includes physical and psychological aspects that affect work comfort and effectiveness. This study uses a quantitative method with a survey on MSMEs in Madura Island, and involves data collection through questionnaires filled out by employees and managers. Data collected as many as 103 samples will be analyzed using the SmartPLS 4.0 technique to test the relationship between employee empowerment, work environment, work productivity, and employee performance. The results of the study indicate that employee empowerment does not significantly affect employee performance, employee empowerment significantly affects work productivity, work environment significantly affects employee performance, work environment significantly does not affect work productivity, work productivity significantly does not affect employee performance in MSMEs in Madura Island. These findings provide important insights for MSME owners and managers in designing empowerment strategies and creating a supportive work environment. By increasing employee empowerment and creating a conducive work environment, MSMEs can improve overall employee productivity and performance. This study suggests that MSMEs should pay more attention to these factors in an effort to improve their competitiveness and business success.*

**Keywords:** *employee empowerment, work environment, employee performance, work productivity*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), dengan produktivitas kerja sebagai variabel mediasi. Dalam konteks UMKM, pemberdayaan karyawan dan lingkungan kerja dianggap sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberdayaan karyawan melibatkan pemberian wewenang, otonomi, serta kesempatan untuk berkembang, sedangkan lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan psikologis yang memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan survei pada UMKM di Pulau Madura, dan melibatkan pengumpulan data melalui kuesioner yang diisi oleh karyawan dan manajer. Data terkumpul sebanyak 103 sampel yang akan dianalisis menggunakan teknik smartPLS 4.0 untuk menguji hubungan antara pemberdayaan karyawan, lingkungan kerja,

produktivitas kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan secara signifikan tidak mempengaruhi kinerja karyawan, pemberdayaan karyawan secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja, lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja secara signifikan tidak mempengaruhi produktivitas kerja, produktivitas kerja secara signifikan tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada UMKM di Pulau Madura. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi pemilik dan manajer UMKM dalam merancang strategi pemberdayaan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan meningkatkan pemberdayaan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, UMKM dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini menyarankan agar UMKM lebih memperhatikan faktor-faktor ini dalam upaya meningkatkan daya saing dan keberhasilan bisnis mereka.

**Kata kunci:** pemberdayaan karyawan, lingkungan kerja, kinerja karyawan, produktivitas kerja

## PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian ini berangkat dari peran penting UMKM di Madura sebagai motor penggerak ekonomi lokal. Meskipun memiliki kontribusi signifikan, banyak UMKM menghadapi kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberdayaan karyawan, yang mencakup pelibatan dalam pengambilan keputusan dan pengembangan keterampilan, diakui sebagai faktor kunci yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang positif termasuk fasilitas yang memadai dan budaya kerja yang mendukung juga berperan penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif bagi kinerja.

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, tetapi juga oleh produktivitas kerja yang dapat berfungsi sebagai variabel mediasi. Dengan memahami hubungan antara pemberdayaan karyawan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana meningkatkan produktivitas di UMKM Madura. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola UMKM untuk menciptakan strategi pemberdayaan dan perbaikan lingkungan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan daya saing mereka di pasar yang semakin kompetitif.

Pemberdayaan karyawan menjadi salah satu strategi penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Dengan pemberdayaan yang efektif, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemberdayaan karyawan dianggap sebagai upaya strategis untuk meningkatkan tanggung jawab individu dalam penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan yang relevan dengan tugas-tugas mereka. Hal ini juga melibatkan pelibatan karyawan dalam berbagai aktivitas yang memengaruhi mereka secara langsung, sehingga mereka dapat berpartisipasi dalam pencapaian hasil yang lebih baik. Indikator pemberdayaan menurut Arifin (2014) yaitu komunikasi, kepercayaan, keterlibatan, dan kepercayaan diri. Aspek-

aspek ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pengembangan karyawan.

Pemberdayaan karyawan juga dihubungkan dengan peningkatan inovasi dan adaptasi dalam organisasi. Karyawan yang diberdayakan cenderung lebih proaktif dalam menghadapi perubahan, lebih kreatif dalam mencari solusi, dan lebih terlibat dalam pengambilan keputusan yang berpengaruh terhadap organisasi secara keseluruhan. Hal ini menekankan pentingnya pemberdayaan karyawan dalam meningkatkan daya saing organisasi di pasar global saat ini.

Konsep pemberdayaan karyawan mengidentifikasi tiga dimensi utama pemberdayaan yaitu: struktural, psikologis, dan peran kepemimpinan transformasional. Pemberdayaan struktural mengacu pada kebijakan organisasi yang memberikan karyawan otonomi, sedangkan pemberdayaan psikologis berkaitan dengan perasaan internal karyawan akan kemampuan dan makna pekerjaan mereka. Kepemimpinan transformasional, di sisi lain, berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pemberdayaan karyawan, baik dalam bentuk struktural (kebijakan organisasi) maupun psikologis (perasaan karyawan), dapat menjadi katalisator bagi munculnya ide-ide kreatif. Studi ini juga menyoroti peran penting kepemimpinan transformasional dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pemberdayaan dan inovasi. (Li-Yun Sun et al., 2019).

Pemberdayaan karyawan merupakan komponen fundamental dan krusial dalam keberhasilan, efektivitas, dan pengembangan tempat kerja (Simsek, 2020; Saban et al., 2020). Al Halbusi et al. (2017) mencatat bahwa delegasi pekerjaan dari pemimpin kepada stafnya sering dikaitkan dengan kemandirian, sebuah metode untuk memberikan wewenang kepada anggota staf untuk mempengaruhi penilaian. Menurut Diah & Cahyadi (2020), manajer harus membangun atau memasukkan pemberdayaan sebagai mekanisme inti dalam budaya organisasi mereka. Zaraket et al. (2018) menyatakan bahwa ketika manajemen memberikan karyawan mereka lebih banyak kemandirian, wewenang, dan kendali atas pekerjaan mereka, hal ini secara efektif menunjukkan bahwa manajemen memahami hal ini. Selain itu, hal ini meningkatkan kepatuhan dan kepuasan karyawan terhadap perusahaan. Pemberdayaan mendorong kreativitas karyawan, keseimbangan kehidupan kerja-pribadi, rasa kerja sama tim, dan efisiensi organisasi. Dengan demikian, pemberdayaan mendorong otonomi karyawan, memungkinkan distribusi wewenang dan tanggung jawab yang adil, menumbuhkan harga diri karyawan, dan memotivasi tenaga kerja untuk bekerja pada tingkat yang lebih tinggi.

Lingkungan kerja layaknya sebuah ekosistem yang dapat mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan individu di dalamnya, lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya sekadar tempat untuk bekerja, tetapi juga merupakan rumah kedua bagi karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman, termotivasi, dan didukung di tempat kerja, mereka akan lebih bersemangat untuk memberikan kontribusi positif

bagi organisasi. Hal ini tercermin dalam peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta loyalitas karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat dan kenyamanan karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja. Menurut Wulandari dan Setiawan (2021), suasana kerja yang positif serta hubungan yang baik antar karyawan dapat memperkuat motivasi dan kolaborasi, yang berdampak langsung pada hasil kerja. Selain itu, tersedianya fasilitas kerja yang memadai menjadi faktor penunjang penting dalam meningkatkan efisiensi karyawan (Rahmawati, 2020).

Lingkungan kerja yang kondusif adalah fondasi bagi kesuksesan suatu organisasi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, organisasi tidak hanya akan meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga akan membangun reputasi yang baik sebagai tempat kerja yang ideal. Hal ini pada akhirnya akan menarik talenta-talenta terbaik dan memperkuat posisi kompetitif organisasi.

Kinerja karyawan bukanlah sekadar hasil dari kemampuan individu semata, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang positif dapat menjadi katalisator yang mendorong karyawan untuk mencapai potensi maksimalnya, sementara lingkungan kerja yang negatif dapat menjadi penghambat produktivitas.

Kinerja karyawan sendiri diukur melalui beberapa indikator, seperti kualitas pekerjaan, beban kerja, serta pelaksanaan tugas dengan penuh tanggung jawab. Indikator-indikator ini menjadi tolak ukur yang penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi kinerja individu, serta bagaimana mereka mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Hermawati et al., 2022; Putra & Sari, 2021). Dengan pengelolaan beban kerja yang baik, karyawan dapat lebih fokus dalam meningkatkan kualitas hasil pekerjaan, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Pratama, 2023). Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan keahlian individu, tetapi juga kemampuan organisasi dalam menciptakan lingkungan yang mendukung. Seperti yang disampaikan oleh Setiawan (2021), suasana kerja yang harmonis dan adanya kesadaran akan tanggung jawab bersama dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Kinerja karyawan yang unggul bukan hanya sekadar hasil dari satu faktor, melainkan merupakan perpaduan kompleks dari berbagai elemen. Kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan yang dinamis, dukungan perusahaan melalui program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, serta tingkat kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan, saling melengkapi dan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dengan kata lain, kinerja karyawan adalah hasil dari sinergi antara kompetensi individu, dukungan organisasi, dan komitmen terhadap tujuan bersama, Menurut Fauzi, A et al., (2023).

Peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dicapai secara instan, melainkan memerlukan upaya yang berkelanjutan. Kemampuan adaptasi, yang menjadi kunci dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang cepat, dapat diasah melalui program pelatihan dan pengembangan yang relevan. Selain itu, dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi, perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat rasa kepemilikan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Menurut Fauzi, A et al., (2023).

Pelatihan merupakan investasi jangka panjang yang memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan memberikan pelatihan yang tepat, perusahaan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis karyawan, tetapi juga membekali mereka dengan pengetahuan dan pemahaman yang lebih baik tentang bisnis. Ketika karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, mereka akan lebih mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Fauzi, A et al., (2023).

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi. Menurut Surya (2023), produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk semangat kerja, mutu hasil pekerjaan, dan kemampuan individu dalam mengembangkan diri. Semangat kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan mereka, sehingga menciptakan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan menghasilkan *output* yang lebih berkualitas.

Produktivitas kerja, menurut Surya (2023), dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya semangat kerja dan mutu hasil pekerjaan. Semangat kerja yang tinggi akan mempercepat perkembangan diri karyawan, sehingga menciptakan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan menghasilkan *output* yang berkualitas (Sutrisno, 2019).

Hidayat dan Kurniawan (2022) menekankan bahwa produktivitas yang optimal akan tercapai ketika karyawan memiliki motivasi intrinsik yang kuat dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung lebih fokus, disiplin, dan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien (Rahmawati, 2021). Efisiensi dalam pelaksanaan tugas ini tidak hanya meningkatkan kualitas hasil pekerjaan tetapi juga mempercepat waktu penyelesaian proyek, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap keseluruhan produktivitas organisasi (Putri & Wibowo, 2020).

Produktivitas sering didefinisikan sebagai ukuran kemampuan suatu organisasi dalam memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Handoko (2001) menekankan aspek kuantitatif produktivitas, yaitu sejauh mana tenaga kerja harian mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Sementara itu, Siagian (2008) memberikan perspektif yang lebih luas, menghubungkan produktivitas dengan kemampuan organisasi dalam menghasilkan *output* maksimal dari *input* yang

tersedia. Dengan demikian, produktivitas tidak hanya terkait dengan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, tetapi juga dengan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi menurut DT Solehati (2024).

Produktivitas menurut Handoko dan Siagian memiliki kesamaan dan perbedaan. Keduanya sepakat bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan sumber daya manusia. Namun, Siagian memberikan perspektif yang lebih komprehensif dengan menghubungkan produktivitas dengan kemampuan organisasi dalam menghasilkan *output* maksimal. Dengan demikian, definisi Siagian mencakup aspek kuantitatif maupun kualitatif dari produktivitas. DT Solehati (2024).

## **METODE PENELITIAN**

Metode kuantitatif diterapkan dalam studi ini. Item dari Kabupaten Sumenep, Kabupaten Pamekasan dan Kabupaten Bangkalan di Pulau Madura digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini produktivitas kerja merupakan variabel *intervening* pada UMKM di Pulau Madura yang diteliti Bersama dengan variabel independen pemberdayaan karyawan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui distribusi *survey* yang disiapkan Google Form. Wawancara dan *survey* langsung serta metode *online* seperti mengirimkan tautan Google Formulir melalui WhatsApp akan digunakan untuk mengumpulkan data.

Populasi penelitian ini berjumlah 103 pekerja UMKM yang berlokasi di Pulau Madura. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Hair (2019) yang menyarankan bahwa pengambilan jumlah sampel tergantung pada jumlah indikator 15 dikali 5 sampai 10. Analisis dan interpretasi data dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengidentifikasi fenomena. *Software* Statistic PLS 4.0 Structural Equation Modelling (SEM) digunakan untuk menganalisis data dalam mode; dan pengkajian hipotesis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas dan Reabilitas**

Dengan nilai faktor muatan lebih dari 0,5. Semua indikator memenuhi persyaratan validitas konvergen, dan oleh karena itu valid untuk mengukur konstruksi penelitian, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 1. Jika faktor pemuatan setiap indikator lebih tinggi dari 0,5 maka model pengukuran yang diusulkan Dapat diuji lebih lanjut.

Tabel 1. Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Pemberdayaan Karyawan	X1.1	<b>0.708</b>	Valid
	X1.2	<b>0.731</b>	Valid
	X1.3	<b>0.754</b>	Valid
	X1.4	<b>0.741</b>	Valid
	X1.5	<b>0.825</b>	Valid
	X1.6	<b>0.746</b>	Valid
	X1.7	<b>0.795</b>	Valid
	X1.8	<b>0.754</b>	Valid
	X1.9	<b>0.752</b>	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	<b>0.703</b>	Valid
	X2.2	<b>0.704</b>	Valid
	X2.3	<b>0.715</b>	Valid
	X2.5	<b>0.767</b>	Valid
	X2.6	<b>0.789</b>	Valid
	X2.7	<b>0.798</b>	Valid
	X2.7	<b>0.759</b>	Valid
	X2.8	<b>0.745</b>	Valid
	X2.9	<b>0.731</b>	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	<b>0.713</b>	Valid
	Y2	<b>0.712</b>	Valid
	Y3	<b>0.737</b>	Valid
	Y4	<b>0.753</b>	Valid
	Y5	<b>0.809</b>	Valid
	Y6	<b>0.730</b>	Valid
	Y7	<b>0.818</b>	Valid
	Y8	<b>0.767</b>	Valid
	Y9	<b>0.787</b>	Valid
Produktivitas Kerja	Z1	<b>0.748</b>	Valid
	Z2	<b>0.729</b>	Valid
	Z3	<b>0.787</b>	Valid
	Z4	<b>0.745</b>	Valid
	Z5	<b>0.786</b>	Valid
	Z6	<b>0.776</b>	Valid
	Z7	<b>0.801</b>	Valid
	Z8	<b>0.772</b>	Valid

Sumber: Data primer diolah 2024

**Tabel 2. Hasil Pengujian *Construct Reliability* dan *Validity***

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Average Variance Exctracted (AVE)	Keterangan
Pemberdayaan Karyawan	0.907	0.909	0.923	0.573	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.900	0.902	0.919	0.557	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.908	0.910	0.924	0.577	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.901	0.905	0.920	0.590	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2024

Dengan nilai kemampuan gabungan lebih tinggi dari 0.70 untuk variabel laten, tabel 2 menampilkan temuan ujian kapasitas gabungan yang sangat baik. Hasilnya, dapat dikatakan bahwa kuesioner penelitian ini dapat dipercaya dan konsisten.

### Uji Hipotesis

Dengan menggunakan perangkat lunak PLS 4.0 pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) dapat digunakan untuk mengevaluasi hipotesis. Hipotesis diturunkan dari perbandingan antara t-hitung pada  $\alpha 0,05=1,96$  dengan besarnya t tabel. Hipotesis ditolak atau tidak diterima apabila t tabel kurang dari  $\alpha 1,96$  sebaliknya jika t tabel lebih dari 1,96 maka hipotesis diterima (Syamsu et al., 2019).

**Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
Pemberdayaan karyawan-> kinerja karyawan	0.072	0.068	0.131	0.550	0.291	Negatif
Pemberdayaan karyawan -> produktivitas kerja	0.646	0.644	0.074	8.712	0.000	Positif
Lingkungan kerja -> kinerja karyawan	0.557	0.563	0.083	6.724	0.000	Positif

Lingkungan kerja -> produktivitas kerja	0.006	-0.001	0.086	0.075	0.470	Negatif
Produktivitas kerja -> kinerja karyawan	0.165	0.159	0.129	1.281	0.100	Negatif

Sumber: Data primer diolah 2024

### **Pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan**

Hipotesis 1 menyatakan bahwa nilai T statistik sebesar 0.550, nilai *original sample* sebesar 0.072, dan nilai P sebesar 0.291 diperoleh dari uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini. Nilai sampel asli menunjukkan nilai negatif, nilai P lebih kecil dari 0,05, dan nilai T tabel lebih kecil dari 1,96. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Pulau Madura. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Anissa 2022 yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh negatif kinerja karyawan.

### **Pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas kerja**

Hipotesis 2 menyatakan bahwa nilai T statistik sebesar 8.712, nilai *original sample* sebesar 0.646, dan nilai P sebesar 0.000 diperoleh dari uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini. Nilai sampel asli menunjukkan nilai positif, nilai P lebih besar dari 0,05, dan nilai T tabel lebih besar dari 1,96. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada UMKM di Pulau Madura. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Prabawa & Supartha, 2018) yang menyatakan bahwa Pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Hipotesis 3 menyatakan bahwa nilai T statistik sebesar 6.724, nilai *original sample* sebesar 0.557, dan nilai P sebesar 0.000 diperoleh dari uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini. Nilai sampel asli menunjukkan nilai positif, nilai P lebih besar dari 0,05, dan nilai T tabel lebih besar dari 1,96. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Pulau Madura. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ariyanti (2019), Sengkey, Roring dan Dotulong (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja**

Hipotesis 4 menyatakan bahwa nilai T statistik sebesar 0.075, nilai *original sample* sebesar 0.006, dan nilai P sebesar 0.470 diperoleh dari uji hipotesis yang

dilakukan pada penelitian ini. Nilai sampel asli menunjukkan nilai negatif, nilai P lebih kecil dari 0,05, dan nilai T tabel lebih kecil dari 1,96. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada UMKM di Pulau Madura. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Pertiwi (2020) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan**

Hipotesis 5 menyatakan bahwa nilai T statistik sebesar 1.281, nilai *original sample* sebesar 0.165, dan nilai P sebesar 0.100 diperoleh dari uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini. Nilai sampel asli menunjukkan nilai negatif, nilai P lebih kecil dari 0,05, dan nilai T tabel lebih kecil dari 1,96. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Pulau Madura. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fajriansyah et al., (2022) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

1. Temuan studi memperlihatkan bahwa pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini memperlihatkan bahwa kurangnya pemberdayaan karyawan akan berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan.
2. Temuan studi memperlihatkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. ini memperlihatkan bahwa baiknya pemberdayaan karyawan akan berpengaruh baik terhadap produktivitas kerja.
3. Temuan studi memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini memperlihatkan bahwa baiknya lingkungan kerja akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.
4. Temuan studi bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Ini memperlihatkan bahwa buruknya lingkungan kerja akan berpengaruh buruk terhadap produktivitas kerja.
5. Temuan studi bahwa produktivitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini memperlihatkan bahwa buruknya produktivitas akan berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan.

Melalui penelitian ini diharapkan para pelaku UMKM di Pulau Madura lebih memperhatikan terhadap pemberdayaan karyawan supaya terciptanya kinerja yang sesuai, lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seluruh karyawan. Diharapkan peneliti dapat mengembangkan penelitian ini lebih luas lagi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Dunggio, M., Sukatmadjaya, A., & Habib, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ata Internasional Industri. *Kinerja*, 4(01), 15-31.
- Fajriansyah, Taufiq, Sasmita, Hamdat, & Singkeruang. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya di Masa Covid-19.
- Febrian, V. S. W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen*, 6(1), 29-45.
- Gani, M., & Rusli, M. (2023). Studi Tentang Pemberdayaan Pegawai dan Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *MAGISTER RESEARCH*, 2(2), 42-49.
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6-9.
- Lestari, D. K., & Siregar, H. (2021). Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Rotella Persada Mandiri Lubuk Pakam. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 1(3), 125-129.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611-5631.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66-79.
- Safitri, A. N., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(02), 14-25.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, 11(1).

- Syahputra, R., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(3), 191-196.
- Taufiq, M. I., Sasmita, H., Hamdat, A., & Singkeruang, A. W. T. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya Di Masa Covid-19. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(2), 150-160.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 01-09.
- Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada bagian produksi 1 PT Js Jakarta). *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 22(2), 84-92.
- Virginia, Y. M., & Ratnasih, C. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DAN BERIMPLIKASI PADA KINERJA KARYAWAN Studi (Devisi Home Service) Pada PT. Telkom Indonesia Tbk Wilayah Jakarta Timur. *JURNAL MANAJEMEN FE-UB*, 5(2).
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 963-972.