

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran masyarakat untuk ikut andil dalam pembangunan nasional, khususnya pada bidang ekonomi, yakni dengan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). UMKM dapat memajukan ekonomi nasional, serta memiliki potensi lapangan kerja yang besar. UMKM memiliki peran penting dalam peningkatan kegiatan ekonomi lokal sebagai pencipta pasar.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang efektif dan efisien dibutuhkan beberapa faktor pendukung seperti, perusahaan perlu mengimbangi dengan memberikan tanggapan kepada tenaga kerja berupa pengakuan, kebebasan untuk memberikan sumbangan, kesempatan untuk berkembang, kompensasi yang adil. Tenaga kerja harus didorong dan di motivasi untuk bekerja keras dan antusias agar mendapatkan hasil yang optimal. Untuk itu perlu diciptakan kondisi dimana tenaga kerja merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Motivasi kerja merupakan suatu cara dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya (Agung 2023). Tujuan dari motivasi itu sendiri adalah untuk menggerakkan seseorang dan menggugah keinginannya agar mampu mengerjakan sesuatu

sampai mampu memperoleh target yang telah ditentukan (Hasibuan S. M. & Bahri, S, 2018).

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana sekelompok orang bisa melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, karena tempat kerja besar dampaknya pada produktivitas kerja. Keadaan Lingkungan kerja yang dimaksud yaitu lokasi/ruangan yang bersih, aman dan jauh dari tempat kebisingan sehingga mendorong karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya. Pernyataan ini di perkuat oleh (Lestari, 2018:100) menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perlengkapan yang digunakan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya supaya mendapat hasil kerja yang maksimal.

Kinerja merupakan suatu capaian tugas yang diberikan oleh pimpinan, dengan kurun waktu tertentu dan bisa di pertanggung jawabkan hasilnya. Menurut Edison, Emron (2016 : 190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama priode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kondisi UMKM di Kecamatan Kadugede memiliki berbagai sektor diantaranya perdagangan, produk dan jasa. Contohnya UMKM mie lidi, UMKM Gemblong dan UMKM florist. UMKM mie lidi dan gemblong merupakan sektor usaha di bidang kuliner dan UMKM florist merupakan sektor usaha produk (agrobisnis). Dengan adanya UMKM di Kecamatan Kadugede dapat mendukung keberlanjutan ekonomi dengan menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan pendapatan masyarakat setempat.

Permasalahan yang dihadapi UMKM di Kecamatan Kadugede diantaranya yaitu dari akses modal dan keuangan yang dimana UMKM sulit mendapatkan keuangan yang memadai untuk modal dan pengembangan usaha mereka, keterbatasan infrastruktur dan sarana pendukung bisnis seperti bahan baku ini menjadi hambatan bagi pertumbuhan UMKM, pemasaran dan jaringan mungkin mengalami kesulitan dalam memasarkan produk mereka dan membangun jaringan bisnis yang efektif, yang terakhir yaitu keterbatasan pengetahuan dan keterampilan pengusaha UMKM yang menjadi kendala dalam mengelola

keuangan dalam bisnisnya. Dari beberapa permasalahan diatas dapat dilihat dari pendapatan UMKM yang berada di Kecamatan kadugede yang mengalami ketidakstabilan setiap tahunnya. Berikut ini data pendapatan dari UMKM di Kecamatan Kadugede dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1. 1

Pendapatan UMKM Kecamatan Kadugede Tahun 2020-2022

UMKM KECAMATAN KADUGEDE				
PERIODE TAHUN 2020-2022				
NAMA PERUSAHAAN	KARYAWAN	TAHUN		
		2020	2021	2022
Mie lidi hafna	19	378 Juta	300 Juta	504 Juta
Mie lidi aura	18	378 Juta	345 Juta	529 Juta
Qatalia florist	6	458 Juta	535 Juta	479 Juta
Puspita florist	7	388 Juta	526 Juta	435 Juta
Gemblong Langgeng	12	457 Juta	514 Juta	519 Juta

Sumber :UMKM Mie Lidi Hafna, UMKM Mie Lidi Aura, UMKM Qatalia Florist, UMKM Puspita Florist dan UMKM Gemblong Langgeng Tahun 2020-2022

Jika memacu pada tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa selama 3 tahun terjadi peningkatan dan penurunan pendapatan yang tidak stabil dan tidak ada kecenderungan kenaikan pendapatan pada ke5 usaha UMKM di Kecamatan Kadugede.

Bisa dilihat pada UMKM Mie lidi hafna pada tahun 2020 sampai 2021 mengalami penurunan, tetapi dari tahun 2021 sampai 2022 mengalami peningkatan. Begitu juga pada UMKM Mie lidi aura pada tahun 2020 sampai 2021 mengalami penurunan, tetapi dari tahun 2021 sampai 2022 mengalami peningkatan.

Pada UMKM Qatalia florist pada tahun 2020 sampai 2021 mengalami peningkatan, tetapi dari tahun 2021 sampai 2022 mengalami penurunan. Begitu

juga pada UMKM Puspita florist pada tahun 2020 sampai 2021 mengalami peningkatan, tetapi dari tahun 2021 sampai 2022 mengalami penurunan. Yang terakhir dilihat dari UMKM Gemlong langgeng setiap tahunnya mengalami kenaikan pendapatan penjualan.

Penulis juga melakukan survey pada UMKM mengenai absensi karyawan untuk menambah data pendukung pada penelitian ini. Berikut tabel 1.2 data absensi karyawan UMKM di Kecamatan Kadugede :

Tabel 1. 2
Data Absensi Karyawan UMKM di Kecaamatan Kadugede

Mie Lidi Hafna				
Tahun	Karyawan	Hari Kerja	Absensi	
			Sakit	Izin
2021	19	246	34	28
2022	19	245	26	38
Mie Lidi Aura				
Tahun	Karyawan	Hari Kerja	Absensi	
			Sakit	Izin
2021	18	246	28	20
2022	18	245	23	30
Qatalia Florist				
Tahun	Karyawan	Hari Kerja	Absensi	
			Sakit	Izin
2021	6	246	19	16
2022	6	245	14	10
Puspita Florist				
Tahun	Karyawan	Hari Kerja	Absensi	
			Sakit	Izin
2021	7	246	16	20

2022	7	245	12	15
Gemblong Langgeng				
Tahun	Karyawan	Hari Kerja	Absensi	
			Sakit	Izin
2021	12	246	20	24
2022	12	245	18	22

Sumber: Pra-Survey Penelitian 2024

Dari hasil data tabel 1.2 diatas. Fenomena tersebut dapat dipengaruhi oleh kondisi kinerja karyawan yang kurang optimal. Seperti, banyak pegawai yang tidak masuk sesuai dengan waktu yang ditentukan. Karyawan yang telat dengan alasan yang tidak masuk akal sangat sering terjadi, sering bolos tanpa keterangan, izin keseringan dan alasan sakit. Banyak karyawan sering melanggar peraturan yang berlaku, menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu. Kemudian, kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Apabila masalah ini tidak segera ditangani oleh pemilik UMKM maka bisa mengalami kerugian yang lebih besar. Pemilik UMKM harus mencari solusi atau tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi kerja yang baik yang bisa membangun semangat karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar karyawan mempunyai kinerja yang lebih baik lagi.

Penulis melakukan pra-survey kepada karyawan UMKM di Kecamatan Kadugede untuk menjadi bahan untuk mendorong observasi agar mendapatkan dasar mengapa permasalahan ini harus diteliti. Berikut tabel 1.3 data hasil pra-survey yang dilakukan :

Tabel 1. 3

Hasil Pra-Survey pada Karyawan UMKM di Kecamatan Kadugede

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	Memberikan bonus apabila	28	14	42

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
	mencapai target produksi			
2	Memfasilitasi peralatan produksi yang memadai	23	19	42
3	Komunikasi baik antar atasan dan bawahan	18	24	42
4	Kerjasama tim untuk mencapai target	17	25	42
5	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar	15	27	42

Sumber: Pra-Survey Penelitian 2024

Berdasarkan hasil pra survey diatas dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim untuk mencapai target dari Umkm di Kecamatan Kadugede masih bayak karyawan yang tidak bekerja secara maksimal. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan. Banyak karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai standar, dan tidak mengerjakan pekerjaan dengan fokus yang menjadikan pekerjaan itu tidak mencapai target. Oleh karena itu pemilik UMKM harus mampu memberikan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang baik supaya karyawan termotivasi dan mampu bekerja sesuai standar dan pemilik harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman agar perusahaan dapat terus berkembang. Karena dengan adanya motivasi kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan dan lingkungan yang nyaman maka karyawan mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *Research gap* dari penelitian-penelitian terdahulu mengenai Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pengemanan

Roi, et al., (2023), Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Umkm Ruby. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Anggreany Hustia, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adha, 2019), menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kabupaten Jember.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Yanuari, 2019) berpendapat bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan Umkm Fashion. Dan penelitian yang pernah dilakukan oleh Hanifah, et al., (2023) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Umkm Tahu Kres Kwb. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ningsih, 2022) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Umkm Graha Pekanbaru.

Berdasarkan dari latar belakang masalah di atas maka dapat diuraikan seperti, kurangnya kinerja karyawan, semangat kerja, beban kerja membuat para pegawai kurang maksimal menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga menurunnya kinerja bahkan pegawai juga terkadang tidak memenuhi target.

Berdasarkan hasil dari uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada Karyawan UMKM di Kecamatan Kadugede)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti melakukan pembatasan agar penelitian tidak terlalu luas. Adapun permasalahan yang diambil antara lain:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada UMKM di Kecamatan Kadugede?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada UMKM di Kecamatan Kadugede?

3. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada UMKM di Kecamatan Kadugede?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kecamatan Kadugede?
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kecamatan Kadugede?
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kecamatan Kadugede?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan yang bermanfaat terkait dengan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.