

BAB 1

PENDAHULUAN

Bab satu pendahuluan menjelaskan mengenai latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah yang digunakan pada penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Perkembangan industrialisasi dan inovasi teknologi yang semakin pesat saat ini, membuat kondisi persaingan industri, khususnya industri kerajinan tas semakin kompetitif dalam menghadapi persaingan. Sehingga dituntut untuk mengoptimalkan kemampuan dan kinerja, dapat terus melakukan perkembangan untuk meningkatkan daya saingnya dengan perusahaan maupun UKM lainnya. Salah satu cara yang terpenting dalam mencapai tujuan tersebut adalah dengan terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar terjalin koordinasi yang baik antara pemilik dengan pekerja. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam memajukan suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan agar kualitas dari pekerja dapat meningkat.

Sidanti (2015), meningkatkan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, sehat dan kondusif sehingga pekerja dapat bekerja lebih produktif. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat pekerja dalam melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat mengakibatkan menurunnya motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kinerja pekerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang akan bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Lingkungan kerja berhubungan dengan pekerja sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pekerja. Lingkungan kerja terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu kondisi lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja dan efesiensi pada pekerja. Lingkungan

kerja fisik meliputi tata ruang kerja, cahaya dalam ruangan, suhu udara, suara yang tidak mengganggu konsentrasi, suasana kerja, dan keamanan pekerja. Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh keadaan yang terjadi yang saling berkaitan dengan hubungan kerja. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi hubungan dengan atasan dan pekerja, keramahan sikap para pekerja, sikap saling menghargai perbedaan pendapat adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran pekerja yang dapat menciptakan ide kreatif dalam bekerja (Sidanti, 2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja telah dikemukakan oleh (Manikottama, Baga, & Hubeis, 2019), lingkungan kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang tidak baik dapat membuat kinerja pekerja menurun, sehingga suatu organisasi dapat memperbaiki lingkungan kerja. Pada penelitian (Pramuji, 2017) menyimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor motivasi kerja pun berkaitan dalam kinerja pekerja. Menurut (Iskandar & Yuhansyah, 2018), motivasi kerja merupakan aktivitas seseorang sebagai energi dalam membangkitkan semangat untuk memenuhi kebutuhan dan tugas pekerjaan yang telah ditetapkan dan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Faktor motivasi kerja juga dapat memengaruhi munculnya kinerja karena motivasi itu merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung dengan keadaan sadar. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pekerja dikemukakan oleh (Manikottama, Baga, & Hubeis, 2019), dalam penelitiannya, bahwa semakin tinggi motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pekerja secara signifikan. Atasan mewujudkan motivasi kerja dengan pemberian semangat, pujian atas kerja pekerja, dan pemberian prestasi berdasarkan penghargaan hasil kerja pekerja dan lama bekerja. Pada penelitian (Lusri & Hotlan, 2017), mengatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja. Peningkatan motivasi kerja sangat berdampak terhadap kenaikan dari kinerja pekerja. Peningkatan motivasi kerja bisa melalui apresiasi bagi pekerja selalu datang tepat waktu, pencapaian target, tidak melanggar

peraturan yang telah ditetapkan, dan mengembangkan keahlian untuk kemajuan organisasi.

Sidanti (2015), pengertian kinerja pekerja merupakan keinginan atau kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dengan tanggung jawab sesuai dengan hasil yang diharapkan. Faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja yaitu kemampuan pekerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan maupun datang bekerja. Seperti halnya dengan UKM, kinerja dari pekerja sangat diperhatikan dalam membangun daya saing dengan kompetitor lain. Oleh karena itu, dituntut peranan yang besar dari pemilik UKM dan yang menaungi untuk menjadikan sebuah lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dapat mendukung kinerja dari pekerja. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia khususnya kinerja pekerja yang mampu melakukan tujuan tersebut dengan baik.

UKM Kerajinan Tas Sidoarjo merupakan produk unggulan Sidoarjo yang membantu perekonomian masyarakat khususnya daerah Tanggulangin Sidoarjo. UKM Kerajinan Tas Sidoarjo memproduksi bermacam-macam jenis tas dan koper dengan berbagai ukuran, model, dan variasinya. Banyak perusahaan-perusahaan besar dengan bidang yang sama yang lebih unggul dari UKM dari mulai kualitas, kuantitas, dan kepercayaan masyarakat. Sehingga UKM harus mengembangkan kinerja yang optimal dalam mengembangkan usahanya. UKM Kerajinan Tas Sidoarjo yang diamati dalam penelitian ini adalah lima UKM yang terletak di Kelurahan Kludan Kecamatan Tanggulangin Sidoarjo.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan pemilik UKM Kerajinan Tas Sidoarjo, diperoleh informasi bahwa terdapat sebagian pekerja yang bekerja kurang maksimal, terlambat mengumpulkan hasil pekerjaan, kurang kreativitas dalam melakukan pekerjaannya, dan datang bekerja tidak tepat waktu. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan akan mengakibatkan kerugian pada organisasi. Hal tersebut dipengaruhi karena kurangnya motivasi kerja dari atasan atau pemilik dan sesama pekerja yang lain, dan keterbatasan dari lingkungan tempat bekerja. Oleh karena itu perlu dilakukan

penelitian dalam meningkatkan kinerja seorang pekerja melalui lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui berapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pekerja pada usaha kecil menengah dalam menghadapi pesaing. Karena ketidaknyamanan pada lingkungan kerja dan rendahnya motivasi kerja pada UKM Kerajinan Tas Sidoarjo. Karena itu, penulis mengambil judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pekerja UKM Kerajinan Tas Sidoarjo dengan Menggunakan *Partial Least Square* (PLS)”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada UKM untuk meningkatkan kinerja pekerja khususnya UKM di UKM Kerajinan Tas Sidoarjo.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja pada usaha kecil menengah?
2. Bagaimanakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja pada usaha kecil menengah?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin diperoleh pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisa dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja pada usaha kecil menengah.
2. Menganalisa dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pekerja pada usaha kecil menengah.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Memberikan kontribusi dan pertimbangan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) untuk memperhatikan lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pekerja.
2. Peneliti dapat mengaplikasikan ilmu-ilmu yang diperoleh selama kuliah dengan kondisi yang ada di UKM.
3. Peneliti mengetahui pengaruh kinerja pekerja dengan memfokuskan pada lingkungan kerja dan motivasi kerja.
4. Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperbaiki kelemahan dalam penelitian ini.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan penelitian yang ditetapkan peneliti digunakan untuk menghindari meluasnya permasalahan pada penelitian ini maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pekerja UKM Kerajinan Tas Tanggulangin Sidoarjo.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab satu pendahuluan berisi mengenai latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab dua tinjauan pustaka berisi mengenai kajian teori-teori pendukung dalam melakukan penelitian, dan informasi-informasi hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga metode penelitian berisi mengenai jenis, variabel, waktu dan tempat penelitian, jenis data yang digunakan, bahan dan peralatan yang dibutuhkan, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab empat hasil dan pembahasan berisi mengenai gambaran umum hasil dari penelitian yang dihasilkan dari data-data yang di dapat kemudian dilakukan pengujian di dapatkan analisa data dan pembahasan hasil analisa.

BAB V PENUTUP

Bab lima penutup berisi mengenai kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN