

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi atau perusahaan . Oleh karena itu sebagai manusia aset perusahaan harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan baik. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan suatu perusahaan. Sentra Industri Tempe Sanan Kota Malang merupakan salah satu sentra produksi tempe yang dikelola oleh pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). UMKM di sentra ini berperan penting dalam mendukung perekonomian daerah serta menjadi sumber mata pencaharian bagi masyarakat sekitar. Keberhasilan UMKM tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk, tetapi juga oleh kinerja karyawan yang terlibat langsung dalam proses produksi dan distribusi.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan produktivitas dan keberlanjutan UMKM. Kinerja yang baik akan menghasilkan produk berkualitas, meningkatkan efisiensi kerja, serta mendukung pencapaian tujuan usaha. Namun, dalam praktiknya, kinerja karyawan pada UMKM sering dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, di antaranya lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Dalam konteks sentra Industri Tempe Di Sanan, Kota

Malang, kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan kualitas produk yang dihasilkan. Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor internal maupun eksternal perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif, motivasi kerja yang tinggi, serta kedisiplinan karyawan merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas dan pencapaian target organisasi (Hasibuan, 2019). Karyawan dengan kinerja tinggi memberikan sumbangan bagi organisasi melalui hasil kerja yang semakin banyak dan berkualitas (Rivai, 2018). Hal inilah yang mendorong pihak manajemen untuk mendorong peningkatan kinerja organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Hasil kerja karyawan yang tinggi tidak terlepas dari peran organisasi maupun karyawan yang kerja sungguh-sungguh dan menyumbangkan terbaik yang dimilikinya bagi organisasi.

Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana disekitar karyawan . Lingkungan kerja meliputi: Pencahayaan, tata ruang kantor, suhu udara, kebersihan, ketenangan, teknologi, keamanan kerja, hubungan antara sesama rekan kerja, hubungan kerja antara atasan maupun bawahan (Anas).

Lingkungan kerja pada UMKM Sentra Industri Tempe Sanan umumnya masih bersifat sederhana, dengan fasilitas kerja yang terbatas dan sebagian besar aktivitas produksi dilakukan di lingkungan rumah produksi. Kondisi ini dapat memengaruhi kenyamanan dan keselamatan kerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja karyawan yang sebagian besar bekerja dalam sistem kekeluargaan juga

menjadi faktor penting dalam menentukan semangat dan produktivitas kerja. Disiplin kerja karyawan, seperti ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan kerja, turut menentukan kelancaran proses produksi.

Penelitian oleh Wijayanti (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hustia (2020) pada karyawan PT CS2 Pola Sehat Palembang memberi bukti efek positif lingkungan kerja pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Rahmawati et al., (2021) pada karyawan PT Indomaret Co juga mengkonfirmasi pengaruh positif lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Manikottama et al., (2019) pada karyawan Satu Visi Edukasi berbeda hasil dimana lingkungan kerja memengaruhi secara negatif kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja. Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat karyawan bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi kerja adalah faktor intern yang memengaruhi kinerja. Motivasi ialah daya penggerak yang menimbulkan semangat seorang karyawan untuk berkolaborasi guna kerja lebih efektif untuk mencapai kepuasan dan hasil yang lebih besar (Hasibuan, 2020). Beberapa studi membuktikan bahwa motivasi kerja secara positif berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan (Susanto, 2019; Lesmana dan Damanik, 2022).

Namun, ada pula penelitian yang menunjukkan hasil berbeda, yang menandakan kompleksitas hubungan antara motivasi dan kinerja (Adha et al., 2019).

Kinerja juga dipengaruhi oleh seberapa tinggi tingkat kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja merupakan aspek lain yang tak kalah penting dalam mendukung kinerja karyawan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan menciptakan ketertiban dan keteraturan dalam bekerja sehingga hasil kerja menjadi optimal. Penelitian-penelitian kontemporer juga menegaskan bahwa disiplin kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hustia, 2020; Rahmawati et al., 2021). Dampak disiplin kerja pada kinerja terbukti di riset Prasetyo dan Marlina (2019) yang mana semakin tinggi kedisiplinan karyawan berkontribusi meninggikan kinerjanya. Penelitian Dheviests dan Riyanto (2020) membuktikan bahwa karyawan PT Gajah Tunggal Tbk memiliki tingkat kreativitas, kemampuan kerja sama, dan inisiatif yang tinggi (kinerja karyawan) sebagai karyawan berdisiplin dalam bekerja. Temuan riset Ramadhan (2018) pada karyawan PT. Finnet Indonesia menemukan hasil yang berbeda dimana disiplin kerja memengaruhi negatif kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada beberapa UMKM di Sentra Industri Tempe Sanan Kota Malang, ditemukan bahwa kondisi lingkungan kerja masih tergolong sederhana. Beberapa tempat produksi memiliki ruang kerja yang terbatas, pencahayaan yang kurang optimal, serta ventilasi udara yang belum memadai. Selain itu, sistem kerja yang masih bersifat kekeluargaan menyebabkan tingkat motivasi kerja karyawan berbeda-beda, karena sebagian karyawan bekerja tanpa sistem penghargaan yang jelas.

Disiplin kerja juga menjadi perhatian, khususnya terkait ketepatan waktu kerja dan kepatuhan terhadap aturan produksi. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam proses produksi tempe. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan pada UMKM Sentra Industri Tempe Sanan Kota Malang.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sentra Industri Tempe Sanan Kota Malang. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemilik UMKM dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM di Sentra Industri Tempe Sanan Kota Malang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM di Sentra Industri Tempe Sanan Kota Malang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM di Sentra Industri Tempe Sanan Kota Malang?
4. Apakah simultan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM di Sentra Industri Tempe Sanan Kota Malang?

1.3.Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM di Sentra Industri Tempe Sanan Kota Malang.
2. Mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM di Sentra Industri Tempe Sanan Kota Malang.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UMKM di Sentra Industri Tempe Sanan Kota Malang.
4. Menilai pengaruh simultan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UMKM di Sentra Industri Tempe Sanan Kota Malang.

1.4.Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian menggambarkan alur hubungan antarvariabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, paradigma yang digunakan adalah hubungan kausal (sebab-akibat), yaitu menguji sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen.

1.5.Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi dan peneliti selanjutnya dalam mengembangkan kajian yang sama.

2. Manfaat akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang yang berkaitan dengan topik penelitian. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi atau bahan acuan bagi penelitian selanjutnya yang membahas variabel sejenis, serta memperkaya literatur dan wawasan akademik dalam bidang tersebut.

3. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan rekomendasi yang berguna bagi manajemen Sentra Industri Tempe Sanan Kota Malang untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja, motivasi, dan kedisiplinan karyawan sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif untuk memperbaiki dan mengoptimalkan kinerja karyawan di industri tempe tersebut.

1.6. Ruang Lingkup

1. Ruang Lingkup Obyek

Penelitian dilakukan pada karyawan Sentra Industri Tempe Sanan Kota Malang, yang merupakan pusat industri kecil menengah di bidang produksi tempe.

2. Ruang Lingkup Subyek

Subjek penelitian adalah karyawan aktif di lingkungan Sentra Industri Tempe Sanan yang memenuhi kriteria tertentu, yaitu telah bekerja minimal satu tahun dan terlibat langsung dalam proses operasional produksi.

3. Ruang Lingkup Variabel

Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu:

- Variabel independen (X1): Lingkungan Kerja
- Variabel independen (X2): Motivasi Kerja
- Variabel independen (X3): Disiplin Kerja
- Variabel dependen (Y): Kinerja Karyawan

4. Ruang Lingkup Metodologis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey, melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada 36 responden. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antarvariabel.

