

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang

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 baru. Pasar yang baru tentunya melahirkan inovasi-inovasi yang dibutuhkan pada era globalisasi, di mana adanya kompetisi bisnis yang kian erat. Masing-masing organisasi berlomba-lomba menawarkan produknya disertai dengan keunggulan dan keunikan masing-masing agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Dalam rangka mencapai tujuan, sebuah organisasi membutuhkan sumber daya untuk menggerakkan roda bisnisnya. Sumber daya yang di maksud, di antaranya sumber daya alam, sumber daya teknologi, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang penting sebagai pelaku untuk mengaplikasikan fungsi manajemen, yang mana terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, serta pengontrolan. Sehingga, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin supaya para karyawan memiliki daya guna sehingga berhasil mencapai visi dan misi organisasi.

Namun, pada tahun 2020 akhir telah terjadi pandemi yang melanda seluruh dunia, di mana hal tersebut berimbas pada segala tatanan aspek kehidupan, salah satunya pada sektor ekonomi. *Coronavirus Disease* tahun 2020 atau banyak diketahui dengan sebutan Covid-19 juga menyebar di Indonesia sejak awal tahun 2020 dan terus menyebar di negara ini. Dilansir data dari Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 Indonesia, di Provinsi DKI Jakarta mencapai 386.466 kasus positif pada 4 April 2021. Upaya awal yang dilakukan oleh pemerintah di antaranya membuat kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Diwartakan dari Lembaga Ilmu

**Firlianza Dhifafsari, 2021**

*Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Dimsum Echodino di Pertanian Raya*

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id) – [www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id) – [www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)]

Pengetahuan Indonesia dalam situsnya sebagai berikut, <http://lipi.go.id/berita/survei-kinerja-umkm-di-masa-pandemi-covid19/22071>, ditunjukkan pada data survey bahwa selama pandemi, penurunan penjualan dialami oleh 94,69% UMKM. Dilihat dari skala usahanya, lama usahanya berdiri, dan metode penjualan telah terjadi penurunan penjualan sebesar 75%.

Bersamaan dengan data di atas, dapat diketahui bahwa mempertahankan bisnis di masa pandemi merupakan suatu tantangan bagi para UMKM. Agar pelaku bisnis dapat sukses dan bertahan di tengah persaingan ini, maka tiap perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif yang dapat dijadikan pembeda dengan pesaing di pasar yang sama. Selain itu, tiap SDM yang terlibat di dalamnya perlu saling bahu-membahu agar *bonding* yang dimiliki tetap erat. Penting bagi para pemangku jabatan untuk memperhatikan kinerja pegawai, baik kinerja yang menurun ataupun kinerja yang meningkat. Hasil positif dan negatif yang ditunjukkan oleh para pekerja pada perusahaan sangat tergantung pada kinerja yang diberikan oleh karyawan (Zac Rialmi, 2018). Hal ini dikarenakan kinerja karyawan memiliki pengaruh terhadap citra organisasi di masyarakat. Seringkali perusahaan dinilai kompeten dari seberapa profesional pekerja dalam menangani masalah.

Dewasa ini, diketahui bahwa memiliki pegawai dengan kinerja maksimal merupakan dambaan bagi seluruh perusahaan. Hal ini dikarenakan kegiatan operasional perusahaan dapat lebih efektif untuk mencapai tujuan. Banyak faktor memengaruhi tiap individu dalam menjalankan tugasnya. Salah satu aspek yang berdampak terhadap kinerja pegawai yakni terwujudnya lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja ialah aspek-aspek yang tidak ada di dalam manusia, baik secara fisik maupun nonfisik pada sebuah perusahaan (Fachreza, Musnadi, dan Majid, 2018). Individu dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien jika dibantu oleh situasi lingkungan kerja yang pantas. Sebuah lingkungan dapat disebut baik jika seseorang bisa mengerjakan sesuatu dengan aman dan nyaman (Yuliana et al., 2017). Lingkungan kerja nonfisik dapat dikatakan hubungan antar karyawan baik pimpinan ataupun bawahan pada suatu cakupan organisasi (Muntari, 2020). Pihak

**Firlianza Dhifafsari, 2021**

*Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Dimsum Echodinnu di Pertanian Raya*

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id) – [www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id) – [www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)]

manajemen perlu melakukan pengawasan bagi tiap pekerja. Pengawasan dapat dilakukan mulai dari memberikan perhatian, arahan, petunjuk, menegur apabila pekerja melakukan kesalahan, serta memberi masukan untuk memperbaiki kekeliruan yang terjadi. Dengan adanya pengawasan yang bersifat positif, persepsi yang tertanam di benak pekerja menjadi lebih sehat. Ketimbang pengawasan negatif—salah satunya dengan tidak bertindak tegas dan adil apabila salah satunya melakukan kelalaian—dapat menciptakan atmosfer kerja yang negatif juga. Lingkungan kerja memiliki kontribusi yang krusial atas baik-buruknya mutu yang kinerja pegawai. Jika lingkungan kerja tenang dan komunikasi berjalan baik, maka kinerja yang diberikan pun akan total.

Selain lingkungan kerja nonfisik, aspek penting yang menjadi pengaruh dalam mempertahankan serta mengembangkan usaha adalah sikap disiplin dari seluruh sumber daya manusia di dalam perusahaan. Disiplin kerja adalah sebuah sikap dalam bertindak yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai (Turangan, Pangemanan, dan Tielung, 2016). Diperlukan bagi perusahaan untuk dapat mengelola dan menjaga disiplin para karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja menuntut supaya karyawan dapat bekerja sesuai aturan serta memiliki rasa tanggung jawab atas tugasnya (Permadi, 2016). Dengan sikap disiplin yang tinggi, maka karyawan dapat menghargai peraturan dan tentunya bisa lebih percaya diri, sehingga dapat mengubah kinerja karyawan menjadi lebih meningkat. Namun, apabila tingkat kedisiplinan seorang pegawai rendah, otomatis kinerja mereka ikut menurun. Pada kasus ini, kedisiplinan kerap diabaikan oleh para pekerja (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020). Beberapa hal yang bisa dilaksanakan oleh organisasi agar senantiasa menjaga disiplin pekerja, di antaranya peraturan harus jelas, metode kerja yang mudah di pahami oleh para pekerja. Selain itu, diperlukan adanya *reward* bagi mereka yang selalu taat atas peraturan dan *punishment* bagi karyawan yang berlaku seenaknya di perusahaan. Misalnya, seperti masuk dan pulang tepat waktu dan saling menjaga hubungan baik sesama karyawan. Dengan demikian, disiplin dapat dijadikan modal untuk menaikkan kinerja karyawan.

Untuk menaikkan kinerja dan antusiasme para pegawai, diperlukan motivasi sebagai perangsang yang ada dalam diri seseorang ketika melaksanakan suatu kegiatan agar individu tersebut mau bekerja dengan segenap kemampuan dan potensi yang dimiliki demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Bahri dan Chairatun Nisa, 2017). Motivasi membentuk seseorang untuk mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien sesuai dengan prosedur, tolak ukur, serta tujuan yang sudah ditetapkan. Selain itu, dengan adanya motivasi maka muncul penyesuaian diri karena adanya perasaan dan emosional atau sifat tingkah laku yang dapat mendorong individu untuk bertindak sesuai dengan kebutuhan, keinginan, dan tujuan tertentu. Dorongan tersebut berupa gaji yang sesuai, pemimpin yang dapat memelihara, fasilitas yang layak, lingkungan kerja yang tenteram, teman kerja yang menyenangkan, dan lain sebagainya (Sadat et al., 2020). Demi tingginya motivasi, diperlukan pengawasan tersendiri untuk pegawai yang berguna bagi organisasi. Pegawai merasa termotivasi bila pembentukan *goal* organisasi dilandaskan berdasarkan kebutuhan serta kepentingan pegawai.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil fokus pada lingkungan kerja nonfisik, disiplin kerja, dan motivasi di mana ada pada Usaha Kecil dan Menengah. Sehingga peneliti dapat memberikan penilaian apakah lingkungan kerja nonfisik, disiplin kerja, dan motivasi pada UKM yang diteliti dapat membantu untuk meningkatkan kinerja para karyawan di masa pandemi ini. Peneliti mengambil UKM Dimsum Echodinno yang terletak di Jalan Pertanian Raya, yang mana UKM ini bergerak dalam bidang usaha pangan. Dimsum Echodinno mengusung konsep pedagang kaki lima dan cabangnya tersebar di 30 titik di Jakarta.

Berdasarkan survei awal yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa fenomena permasalahan sesuai dengan pembahasan yang telah disinggung di atas. Telah dilakukan wawancara awal dengan *HR* Dimsum Echodinno mengenai lingkungan kerja nonfisik pada UKM ini, di antaranya sering terjadi *miscommunication* antara atasan pihak atasan dengan pihak bawahan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesalahan komunikasi ini diduga karena jalur penyampaian informasinya yang terlalu panjang. Selain itu, *HR* Dimsum Echodinno menyampaikan bahwa

**Firlianza Dhifafsari, 2021**

*Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Dimsum Echodinno di Pertanian Raya*

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id) – [www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id) – [www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)]

kurangnya komunikasi menimbulkan masalah-masalah baru yang memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, wawancara awal dilakukan mengenai fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja, di antaranya banyak pegawai yang tidak masuk sesuai dengan waktu yang ditentukan. Pekerja yang telat dengan alasan yang tidak masuk akal sangat sering terjadi. Banyak pekerja sering melanggar peraturan yang berlaku, seperti bolos tanpa penjelasan. Kemudian, juga kurangnya rasa tanggung jawab, seperti tidak menjaga peralatan kerja dengan baik sehingga banyak barang yang rusak dan hilang. Tentunya, sikap tidak disiplin para karyawan ini berimbas pada kinerja mereka. Di bawah ini merupakan data empiris mengenai absensi karyawan:

Tabel 1. Data Absensi Karyawan UKM Dimsum Echodinno

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi		
				Sakit	Izin	Alpa
1	Desember 2020	50	26	18	8	3
2	Januari 2021	63	26	33	17	38
3	Februari 2021	69	26	24	32	42
4	Maret 2021	60	26	18	17	9

Sumber: HRD UKM Dimsum Echodinno

Tabel 2. Penilaian Penjualan Sales UKM Dimsum Echodinno

Bulan	November 2020	Desember 2020	Januari 2021	Februari 2021	Maret 2021
Aspek Penilaian	Jumlah Sales	Jumlah Sales	Jumlah Sales	Jumlah Sales	Jumlah Sales
Di atas rata-rata	11	12	11	15	32
Di bawah rata-rata	13	17	18	29	34
Tidak bekerja	24	19	14	10	1
Penurunan kinerja	0	0	9	23	15

Sumber: HRD UKM Dimsum Echodinno

Sumber: Data diolah, 2021

Dilihat pada data pada tabel, pada bulan Maret tahun 2021 terjadi peningkatan *sales* yang melakukan penjualan di bawah rata-rata, yakni sebanyak 34 orang.

Firlianza Dhifafsari, 2021

*Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Dimsum Echodinno di Pertanian Raya*

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Kemudian, berdasarkan penilaian yang dilakukan oleh UKM Dimsum Echodinno, sebanyak 23 *sales* mengalami penurunan kinerja pada bulan Februari tahun 2021. Selain itu, *sales* yang melakukan penjualan di bawah rata-rata selalu lebih banyak dibandingkan *sales* yang melakukan penjualan di atas rata-rata. Hal ini tentunya perlu diperhatikan oleh UKM Dimsum Echodinno. Berdasarkan data yang disajikan, dapat diberi kesimpulan bahwa kinerja *sales* masih kurang baik dan kurang memuaskan.

Penelitian ini dilakukan atas dasar pengembangan dari beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan lingkungan kerja, disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja para pegawai. Pada studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Muntari, 2020) mengungkapkan lingkungan kerja nonfisik (X2) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y1). Lalu, studi yang dilaksanakan oleh (Ilham, 2019), memiliki hasil yaitu disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian, Rialmi (2020) melakukan riset mengenai disiplin kerja (X2) serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y), hingga didapatkan hasil positif dan signifikan atas variabel tersebut. Kemudian, studi (Bentar et al., 2017), mendapatkan hasil motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dan disiplin (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Kemudian, riset yang dilaksanakan oleh Yuliana, Budi, dan Gagah (2017) di BMT Taruna Sejahtera Ungaran memperoleh hasil yang positif dan signifikan bahwa disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X1) sama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan. Penelitian oleh (Elisabeth, 2018), mendapatkan hasil di mana lingkungan kerja nonfisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). (Arisanti et al., 2019) meneliti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi (X1) dengan kinerja (Y), dan variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Terdapat beberapa jurnal internasional yang memiliki pembahasan yang sama terkait dengan penelitian ini. Di antaranya dilakukan oleh (Mohamud et al., 2017) di Harmood Company di Somalia, di mana penelitian itu menyatakan bahwa motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan. Lalu, studi juga dilaksanakan oleh Juma dan Moronge

**Firlianza Dhifafsari, 2021**

*Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Dimsum Echodinno di Pertanian Raya*

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id) – [www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id) – [www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)]

(2015), sehingga hasil yang didapat yaitu disiplin (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai di Mukurwe-Ini Wakulima Dairy Ltd..

Bersamaan dengan latar belakang serta data yang telah disebutkan, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang pentingnya lingkungan kerja dan disiplin kerja sehingga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan hal tersebut peneliti menarik judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA USAHA KECIL DAN MENENGAH (UKM) DIMSUM ECHODINNO DI PERTANIAN RAYA”.

## **I.2 Perumusan Masalah**

Seperti hal-hal yang sudah disebutkan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini, sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Dimsum Echodinno di Pertanian Raya?
- 1.2.2 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Dimsum Echodinno di Pertanian Raya?
- 1.2.3 Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Dimsum Echodinno di Pertanian Raya?

## **I.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan memperoleh hasil analisis mengenai:

- 1.3.1 Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja pegawai pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Dimsum Echodinno di Pertanian Raya.
- 1.3.2 Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Dimsum Echodinno di Pertanian Raya.

1.3.3 Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Dimsum Echodinno di Pertanian Raya.

## **I.4 Manfaat Hasil Penelitian**

### **1.4.1 Aspek Teoritis**

Riset ini diharapkan memperoleh hasil yang dapat bermanfaat untuk sarana informasi, pengembangan ilmu dan teori sesuai dengan topik yang diambil dalam studi ini. Di mana topik yang dibahas tentang pengaruh lingkungan kerja nonfisik, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai, khususnya pada UKM Dimsum Echodinno di Pertanian Raya.

### **1.4.2 Aspek Praktis**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Peneliti berharap riset ini memberi manfaat sebagai petunjuk atas pengambilan keputusan tentang aspek yang berhubungan dengan topik dalam penelitian ini. Selain itu, dapat menjadi masukan bagi para pemilik UKM, khususnya UKM Dimsum Echodinno, dalam mengembangkan bisnisnya.

#### **2. Bagi Karyawan**

Penulis berharap penelitian ini bermanfaat bagi para karyawan UKM, terlebih UKM Dimsum Echodinno agar dapat mengembangkan diri sehingga mampu bersaing dan mendapat hak-hak sebagai pekerja. Dengan demikian, diharapkan kinerja para pegawai dapat meningkat.

#### **3. Bagi Penulis**

Setelah menerima manfaat berupa wawasan pada sumber daya manusia, terutama untuk menaikkan kinerja pegawai, diharapkan peneliti dapat menerapkan wawasannya ke dalam praktek.