

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA *UMKM HOME* INDUSTRI HDR  
KERUPUK SINGKONG DI KECAMATAN JUNREJO**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen



OLEH:

**INA WIDYA TALAHATU**

NIM: 2019120239

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI  
MALANG  
2023**

## **RINGKASAN**

Sangat penting untuk membangun suasana tempat kerja yang menginspirasi jika Anda ingin meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kinerja karyawan dengan motivasi dan lingkungan kerja pada UMKM Kerupuk Singkong di Kecamatan Junrejo. Metode kuantitatif digunakan dalam penyelidikan ini. Dengan 32 pekerja yang bertindak sebagai populasi uji untuk proses penyaringan, pengambilan sampel underwriting menggunakan metode whole-check. teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Metode analisis informasi yang disebut multiple straight relaps digunakan oleh program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan merupakan variabel penting. Pada UMKM Industri Rumahan Singkong Asin di Kawasan Junrejo, inspirasi dan tempat kerja secara bersama-sama mempengaruhi eksekusi representasi sementara. Dalam hal persyaratan bagi UMKM untuk lebih memperkuat kinerja yang representatif, antara lain menciptakan lingkungan yang ideal dan ramah serta memberikan dorongan finansial.

***Kata Kunci: Karyawan, Kinerja, Lingkungan Kerja, Motivasi.***

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Jika UMKM ingin berkembang di lingkungan bisnis saat ini dan masa depan, mereka harus belajar beradaptasi dengan kesulitan perubahan. Bisnis harus mempertimbangkan kembali strategi tampilan mereka untuk bersaing di dunia bisnis, karena eksekusi perusahaan UMKM semakin tidak praktis. Mathis dan Jakson (2006) Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) memiliki kemampuan untuk meningkatkan ekonomi saat ini dan mengurangi konsekuensi dari krisis ekonomi di suatu negara atau daerah. UMKM dengan demikian harus dikembangkan mengingat fakta bahwa mereka dapat meningkatkan lapangan kerja sekaligus mengurangi kemiskinan dan pengangguran.

Karena jika hal itu tidak dilakukan maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya, maka seluruh pekerja dituntut untuk berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas dan kegiatan yang telah diberikan kepadanya (Hidayat, 2021). Tercapainya tujuan perusahaan tergantung pada seberapa baik atau buruk karyawan bekerja (Hidayat 2021).

Padahal, SDM merupakan aspek krusial dalam setiap pembahasan tentang UMKM. SDM adalah faktor penting dalam menentukan apakah kemitraan akan maju. Perusahaan harus membangun SDM-nya secara terencana dan terkelola jika memiliki niat untuk maju sebagai strategi untuk meningkatkan pelaksanaan yang representatif. Diperlukan sumber daya manusia yang berkaliber tinggi. Produktivitas dan produksi organisasi memiliki pengaruh besar pada seberapa suksesnya organisasi itu.

Karena faktor-faktor ini, semakin sulit bagi perusahaan untuk bertahan dan berkembang di bidang korporasi. Untuk mencapai tujuannya, suatu perusahaan harus mampu menciptakan dan mengelola berbagai sumber daya, seperti uang, material, dan perangkat keras yang dapat dikendalikan oleh perusahaan. Sumber daya lain yang dibutuhkan perusahaan adalah manusia. Karyawan adalah aset perusahaan yang paling signifikan karena organisasi bergantung pada bakat, kecerdikan, dan bakat mereka untuk mencapai tujuannya.

Salah satu faktor yang mungkin mempengaruhi seberapa efektif kinerja pekerja adalah inspirasi. Menurut teori ini, seseorang yang termotivasi untuk bekerja akan memberikan presentasi terbaiknya. Karena kepuasan inspirasi yang tidak lengkap, dedikasi mungkin tidak berdampak pada output karyawan kreatif. Adanya banyak karyawan yang tidak mendapatkan jaminan keamanan kerja atau masa depan yang lebih baik dari perusahaan merupakan contoh tuntutan sosial, seperti tidak adanya kontak dan sikap apatis di antara rekan kerja, dan keinginan akan rasa aman. Penyebab utama dari penyakit ini ditunjukkan oleh jawaban responden. Dipercayai bahwa memberikan pembayaran anuitas setelah waktu kerja berakhir atau mengintegrasikan keamanan ke dalam sistem jaminan sosial akan memuaskan keinginan akan rasa aman. Organisasi mungkin menyimpang dari kebiasaan sosial konvensional dengan merencanakan kegiatan untuk anggota staf, termasuk perjalanan atau kunjungan, untuk membangun koneksi karyawan dan mengembangkan ikatan yang lebih kuat di antara anggota staf.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang representatif, seperti kebutuhan untuk menyediakan peralatan kerja yang lengkap dan sesuai untuk

perwakilan agar mereka dapat menjalankan tugasnya dengan cepat dan aman (Wonda et al., 2021). Istilah "tempat kerja" mengacu pada segala sesuatu di sekitar karyawan yang mungkin berdampak pada kinerja mereka di tempat kerja. Ketika lingkungan kerja karyawan dimulai dengan tempat kerja dan peralatan fisik mereka, ini disebut sebagai "lingkungan bisnis". Rahmawati & Kuswandi (2002) menyatakan bahwa tempat kerja yang aman mendorong orang untuk bekerja keras. Di tempat kerja yang indah, pekerja lebih cenderung bekerja dengan disiplin yang ketat, rasa kewajiban terhadap tugas mereka, dan pemahaman tentang perlunya diam saat mengekspresikan pekerjaan mereka. Mentalitas perwakilan dapat dipengaruhi oleh pekerjaan mereka; jika mereka senang di sana, mereka akan dapat memanfaatkan waktu mereka sebaik mungkin di sana. Dalam hal menyelesaikan aktivitas individu dan kelompok, implementasi perwakilan adalah hasil terbaik dari perilaku perwakilan.

Usaha Kecil Menengah (UMKM) Kecamatan Junrejo yang memproduksi sendiri kerupuk singkong menjadi fokus penelitian ini. Namun, peralatan dasar tetap dibutuhkan untuk operasional perusahaan kerupuk singkong. Masih ada kesalahpahaman bahwa situs perusahaan di bawah standar dan orang tidak mengetahui terobosan ilmiah dan teknis modern. Infrastruktur mereka saat ini tidak tumbuh cukup cepat untuk mendukung ekspansi yang diharapkan dari perusahaan mereka.

Bisnis yang terus menggunakan data keuangan tulisan tangan dapat mengalami masalah besar karena mereka tidak yakin apakah mereka mendapat untung atau rugi. Perusahaan yang membuat asinan singkong tidak mengiklankan

produknya secara online, di media cetak, atau di pamflet. Kembangkan ketajaman bisnis dan dapatkan kompensasi sebagai konsekuensi untuk meningkatkan output di tempat kerja dan di tempat lain. Moral karyawan akan meningkat jika orang nyaman dan mencintai pekerjaannya karena mereka akan bekerja lebih baik.

Oleh karena itu, para ahli memiliki alasan untuk meyakini bahwa judul penelitian ini sesuai dengan konteks permasalahan tersebut di atas:” **Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Hdr Kerupuk Singkong Di Kecamatan Junrejo**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Masalah dalam penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

1. Pada UMKM Home Industry Kerupuk Singkong Hdr Kecamatan Junrejo, apakah motivasi kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja?
2. Apakah UMKM Home Industry Hdr Wafer Singkong di Wilayah Junrejo melakukan semua tindakan pencegahan yang diperlukan untuk meminimalkan dampak cuaca terhadap kinerja pekerja?
3. Apakah suasana dan motivasi kerja UMKM Kec. Junrejo Industri Kerupuk Ubi Kec. Junrejo berpengaruh terhadap kinerja pekerja?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan eksplorasi dapat dinyatakan sebagai berikut mengingat rencana isu di atas:

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada UMKM Home Industry Kerupuk Singkong Hdr Kecamatan Junrejo.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh UMKM Home Industry Kerupuk Singkong di lingkungan kerja Kecamatan Junrejo terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi motivasi dan tempat kerja pada UMKM Home Industry Kerupuk Singkong Hdr Kecamatan Junrejo.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Menurut Nurul dan Darwin (2021), ada manfaat evaluasi dan bagaimana pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan penelitian. Keuntungan praktis dan keuntungan teoritis hipotesis adalah dua jenis manfaat utama dari belajar. menggunakan hasil investigasi untuk memperluas penelitian mengenai keuntungan potensial. Manfaat dalam prakteknya adalah bagaimana hasil penelitian berdampak pada fokus penelitian. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diperkirakan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

- a. Mendidik siswa untuk berpikir logis berdasarkan disiplin ilmu logika yang mereka pelajari di sekolah, khususnya di bidang sumber daya manusia.
- b. Untuk memberikan perincian tentang cara penerapan konsep dan informasi untuk dipelajari.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Home Industry Kerupuk Ubi Hdr Kabupaten Junrejo khususnya, untuk mengetahui seberapa besar inspirasi dan tempat kerja mempengaruhi bagaimana organisasi biasanya menampilkan dirinya. Hasilnya akan digunakan untuk membuat mekanisme yang akan meningkatkan eksekusi perwakilan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi ,A.,& Bahri,S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.Manegio: Jurnal ilmiah Magister Manajemen 3(2),235-246,[2]
- Abdullah,M.(2014).*Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta:Graha Ilmu. Aswa*
- Arisyanto,Nur Abib.2013.*Pengaruh Motivasi dan lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan CV Kalila Integraha di Semarang.*Tesis
- Darmadi.(2020). Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban.242.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 13(1), 1-13.
- Edison E.,Anwar,Y., & Komariah ,I.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia.In *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Gaol L, Jimmy.2014. A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Grasindo: Jakarta.
- Gunawan,C, (2018). Mahir Mengusai SPSS: Mudah Mengelola Data Dengan IBM SPSS Statistic 25.Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Hidayat ,(2021).Kinerja karyawan yang baik akan memiliki Garis lurus dengan hasil dalam kemajuan suatu perusahaan,sebaliknya kinerja yang buruk

memiliki dampak garis turun yang akibatnya buruk pada kemajuan perusahaan.

Jufrizen,J (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan.*Jurnal Riset Sains Manajemn,1(1),27-34*

Kasmir. (2016).Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*

Kasino. (2018). “ Analisi Pengaruh Motivasi Kerja,Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Premier Wood Manufaktur Wonoayu Sidoarjo”.

N,Setiawan;.(2018).Fungsi motivasi.165.

Nitisemito, & Nurani.( 2013).lingkungan kerja.97.

Rivai, (2013).Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*

Sagita Nofyanti ,J.(2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PadaBappeda Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis,3(1),105-115.*

Sedermayanti. (2017). Bedah Buku Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Perencanaan Dan Pengebangan Sumber Daya Manusia.*

Sidandti,H. (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja,Displin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Negri Sipil Di Sekretariat dprd Kabupaten Madiun *Jurnal JIBEKA*

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D. Bandung: PT Alfabet. In Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet*

Tambuan M Rudi, 2013, Pedoman Penyusunan Standard operating Prosedur , Edisi 2013, Penerbit Maeista