

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian**

Indonesia merupakan negara kepulauan yang memiliki keragaman budaya, meskipun demikian Indonesia tetap satu. Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Menurut Handoko (2001:4), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan, baik individu maupun organisasi. Salah satu sumber daya manusia yang bergerak pada potensi yang dimiliki di daerahnya masing-masing yaitu usaha mikro kecil menengah.

Usaha mikro kecil menengah (UMKM) adalah unit usaha produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha di semua sektor ekonomi. Pemerdayaan UMKM sangat penting dan strategis dalam mengantisipasi perekonomian kedepan, terutama dalam memperkuat struktur perekonomian nasional. Salah satu UMKM yang terletak di Kabupaten Buleleng yaitu UMKM Dodol Desa Penglatan. Makanan ini sangat digemari di masyarakat di kalangan manapun karena rasa dan harganya sesuai dengan ekonomi masyarakat. Desa Penglatan merupakan desa yang dikenal sebagai desa pembuat atau penjual dodol terbanyak, dimana mata pecaharian di sana dominan sebagai

penjual dodol dan pembuatannya masih dilakukan di dekat halaman rumah pembuat, dengan begitu usaha ini termasuk dalam usaha kecil.

Banyak warga Desa Penglatan yang memiliki *home industry* dodol, yang sudah didistribusikan hampir ke seluruh Bali. Bahan-bahannya menggunakan bahan lokal dan tidak memakai campuran bahan pengawet. Cara pengolahannya pun dilakukan secara tradisional, untuk menjaga kualitas dari rasa dodol tersebut. Pembuatan dodol yang dilakukan secara tradisional cukup memakan waktu yang lama. Proses pencampuran ini diaduk di atas wajan besar dengan api dari tungku kayu bakar selama kurang lebih 3 jam hingga mengental dan mengeras. Baru kemudian dilanjutkan dengan pengemasan dodol tersebut baik dengan daun jagung kering maupun kertas plastik, dalam pengemasannya pekerja di berikan upah 3.500 per kg. Dodol yang menggunakan daun jagung kering harus melalui tahapan yang berbeda dibanding dodol yang dikemas menggunakan kertas plastik. Dodol daun jagung kering harus dijemur panas matahari selama kurang lebih setengah hari agar lebih tahan lama. Konsumen dapat mendapatkan dodol Penglatan ini dengan harga yang terjangkau yaitu 30.000 per kg.

Usaha dodol ini dibuat langsung oleh masyarakat asli dari penduduk Desa Penglatan yang memiliki kemampuan dalam pembuatan panganan manis ini. Produksi dilakukan dengan membentuk kelompok yang beranggotakan 3 sampai 10 orang per kelompok usaha dodol. Kelompok usaha dodol Luh Astini beranggota 10 orang, Bu Mawar beranggota 8 orang, Dodol Guna Rasa beranggota 10 orang, Bu Wardi beranggota 12 orang, dan Dodol Bu Supeni beranggota 7 orang. Belakangan ini penjualan dodol mengalami penurunan diakibatkan dampak dari adanya virus Covid-19 yang sangat mempengaruhi

perekonomian di dunia. Hal ini tentunya mengakibatkan penjualan dodol menurun, penjualan hanya meningkat jika hari raya berlangsung. Sebelum pandemi Covid-19 pekerja dodol biasanya mengerjakan pesanan perbulan 300 sampai 500 per kg dengan keuntungan yang cukup besar. Saat ini usaha dodol di Desa Penglatan tetap memproduksi dengan jumlah yang tidak banyak itu untuk stok apabila ada konsumen yang membeli beberapa kg saja agar tidak terjadinya kerugian dan pekerja yang menganggur, walaupun dengan jumlah yang sedikit.

Suatu usaha tentunya sangat diperlukan sebuah dorongan dari rekan kerja yang terlibat dalam organisasi tersebut mulai dari motivasi kerja dalam bekerja, lingkungan kerja di dalam organisasi tersebut dan tentunya untuk menghasilkan sebuah produk yang berkualitas demi keberhasilan produktivitas yang diperoleh. Dibawah ini merupakan hasil penjualan dodol yang dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 1.1  
Penjualan pada UMKM Dodol Desa Penglatan  
Periode: April 2020 s/d Juni 2020

Nama Kelompok Pembuat Dodol	Jumlah Penjualan per Kg		
	April	Mei	Juni
Luh Astini	100 Kg	85 Kg	70 Kg
Bu Mawar	90 Kg	80 Kg	65 Kg
Dodol Guna Rasa	95 Kg	65 Kg	55 Kg
Bu Wardi	90 Kg	88 Kg	79 Kg
Dodol Bu Supeni	89 Kg	80 Kg	88 Kg
Total	464 Kg	398 Kg	357 Kg

Sumber: Kelompok Usaha Dodol Desa Penglatan

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa penjualan dodol mengalami penurunan tiap bulannya. Pada bulan April total penjualan dodol sebanyak 464 Kg, pada bulan Mei mengalami penurunan dengan total 398 Kg, dan pada bulan Juni penjualan

dodol terus mengalami penurunan dengan total 357 Kg per bulan. Hal tersebut dikarenakan pembatasan kegiatan upacara yang menyebabkan permintaan dari konsumen mengalami penurunan karena dunia sedang mengalami pandemi Covid-19 yang berdampak juga dengan produktivitas pekerja terus menurun.

Sesuai dengan observasi awal disebar 10 kuesioner kepada karyawan UMKM Dodol di Desa Penglatan Kabupaten Buleleng. Hasil kuesioner produktivitas karyawan dapat dilihat pada Lampiran 04, yang menunjukkan bahwa produktivitas karyawan tergolong atau kategori rendah karena rentang skor tinggi yaitu 17-24 dan sesuai rentang skor rendah yaitu 0- 1. Menurut Komarudin (2013:121), bahwa produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari ini. Tingkat produktivitas karyawan pada UMKM Dodol Desa Penglatan menurun di akibatkan dari pandemi Covid-19 dan membuat produktivitas menjadi rendah.

Hasil kuesioner awal dari motivasi kerja secara total dapat dilihat pada Lampiran 04, motivasi pada UMKM Dodol di Desa Penglatan Kabupaten Buleleng tergolong rendah dengan rentang skor tinggi yaitu 21-25 dan rentang skor rendah yaitu 1-5. Motivasi adalah kemauan untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi Muchlas (2004:131). Hal ini dikarenakan masalah yang muncul dalam UMKM yaitu dalam wawancara yang dilakukan pada pembuat Dodol di Desa Penglatan bahwa kurangnya motivasi yang diterapkan dalam UMKM Dodol

di Desa Penglatan Kabupaten Buleleng yaitu karyawan tidak mendapatkan fasilitas berupa makanan dan minuman, kurangnya perhatian dari pihak UMKM Dodol Desa Penglatan Kabupaten Buleleng dengan tidak memberikan fasilitas keamanan dalam bekerja berupa masker mulut dan sarung tangan, di dalam hubungan antar rekan kerja juga kurang dilihat dari komunikasi yang kurang baik. Selain itu karyawan juga tidak mendapatkan bonus jika pencapaian produktivitas lebih dari target penjualan. Hal lain yang membuat menurunnya produktivitas karyawan dilihat dari upah yang diberikan jika pesanan dari konsumen tidak banyak maka karyawan hanya menerima gaji pokoknya saja yakni sebesar Rp. 750.000 per bulan karena karyawan bekerja tidak penuh 1 bulan maka dari itu gaji yang didapat masih dibawah UMR dan membuat para karyawan merasa enggan untuk memproduksi barang.

Tabel hasil kuesioner lingkungan kerja yang telah disebar di UMKM Dodol Desa Penglatan Kabupaten Buleleng dapat dilihat pada Lampiran 04 . Hasil dari kuesioner lingkungan kerja secara total pada UMKM Dodol Desa Penglatan tergolong rendah karena rentang skor tinggi yaitu 21-25 dan sesuai dengan rentang skor rendah yaitu 1-5. Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dalam lingkungan kerja di UMKM Dodol Desa Penglatan masih rendah itu di karenakan kebersihan pada tempat pembuatan Dodol masih kurang, terlihat banyak cairan bekas adonan dodol yang belum secara menyeluruh dibersihkan dan banyak asap dari tungku kayu bakar

yang membuat para pekerja terganggu. Lahan yang masih sempit karena pembuatannya masih dilakukan di dekat halaman rumah pembuat.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya sumber daya manusia adalah upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal maupun internal. Setiap UMKM akan berkompetensi guna mencapai posisi unggul dalam perekonomian. Hal ini bisa dicapai bila suatu usaha dapat menciptakan lingkungan kerja yang berupa suasana atau prasarana yang ada ditempat bekerja yang akan membuat karyawan berkinerja baik. Produktivitas sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Menciptakan produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan karena untuk mewujudkan tujuannya perusahaan sangat bergantung pada produktivitas karyawannya Mangkunegara (2009:1). Sedangkan menurut Sudiajeng (2004:137), produktivitas kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Produktivitas adalah suatu konsep universal yang menciptakan lebih banyak barang dan jasa bagi kehidupan manusia, dengan menggunakan sumber daya yang serba terbatas. Produktivitas tenaga kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, pada beberapa penelitian maupun literatur menyebutkan diantaranya adalah motivasi kerja.

Menurut Rivai (2009:838), motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja dengan keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka, hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada

pencapaian tujuan perusahaan. Selain motivasi, lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif untuk para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Para karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman dalam bekerja. Nitisemito (2000: 183), mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah penelitian di atas, maka dapat diajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan UMKM Dodol Desa Penglatan Kabupaten Buleleng”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas yang sudah di paparkan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi di UMKM Dodol Desa Penglatan Kabupaten Buleleng sebagai berikut :

1. Terjadinya penurunan penjualan Dodol Desa Penglatan Kabupaten Buleleng disebabkan dampak dari pandemi Covid-19.
2. Kurangnya motivasi kerja yang diterapkan pada UMKM Dodol Desa Penglatan Kabupaten Buleleng.
3. Lingkungan kerja yang belum memadai keselamatan dalam bekerja menyebabkan produktivitas karyawan UMKM Dodol Desa Penglatan menurun.

## **1.3 Pembatasan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi variabel penelitian yang hanya terdiri dari tiga variabel, yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, kemudian produktivitas karyawan sebagai variabel terikat

#### **1.4 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Dodol Desa Penglatan Kabupaten Buleleng?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Dodol Desa Penglatan Kabupaten Buleleng?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Dodol Desa Penglatan Kabupaten Buleleng?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap lingkungan kerja di UMKM Dodol Desa Penglatan Kabupaten Buleleng?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh penjelasan teruji mengenai pengaruh :

1. Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Dodol Desa Penglatan Kabupaten Buleleng.



2. Motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Dodol Desa Penglatan Kabupaten Buleleng.
3. Lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Dodol Desa Penglatan Kabupaten Buleleng.
4. Motivasi kerja terhadap lingkungan kerja pada UMKM Dodol Desa Penglatan Kabupaten Buleleng.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat yaitu manfaat : (1) manfaat teoritis dan (2) manfaat praktis. Secara rinci kedua manfaat hasil penelitian tersebut sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan maupun mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya permasalahan mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.
2. Manfaat Praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak manajemen pengelola UMKM Dodol Desa Penglatan Kabupaten Buleleng sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk menentukan kebijakan mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.