

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran yang sangat strategis dalam struktur perekonomian Indonesia. Sebagai salah satu tulang punggung ekonomi nasional, UMKM tidak hanya berkontribusi besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) tetapi juga berperan dalam menyerap lebih dari 97% tenaga kerja di seluruh Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), kontribusi UMKM terhadap PDB mencapai lebih dari 60%, menjadikannya sebagai komponen yang penting dalam pertumbuhan ekonomi negara.¹

UMKM berkembang pesat di Indonesia, mulai dari usaha di bidang kerajinan, pakaian, makanan, dan minuman. Salah satunya di Provinsi Jawa Timur UMKM memiliki perkembangan yang signifikan. Salah satu faktor utamanya adalah keberagaman sumber daya manusia dan kekayaan budaya di wilayah ini. Banyak orang memiliki keterampilan dan pengetahuan dalam berbagai bidang, seperti kerajinan, makanan dan produk-produk kreatif lainnya. Perkembangan ini disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk kemajuan teknologi, aksesibilitas informasi, dan trend konsumen yang berubah. Selain itu, platform *e-commerce* juga telah mempermudah para pelaku usaha untuk menjual produk-produk mereka secara *online*, baik di pasar lokal maupun internasional. Selain itu, dukungan pemerintah daerah

¹ <https://www.bps.go.id>, diakses pada tanggal 10 Oktober 2024

dan lembaga non-pemerintah juga turut mendorong pertumbuhan UMKM di Jawa Timur. Program-program pelatihan, pendampingan usaha, serta fasilitas pendukung lainnya telah membantu para pelaku usaha untuk meningkatkan penjualan produk mereka.² Salah satunya di Kota Kediri UMKM juga berkembang pesat di kota tahu ini.

Kota Kediri terdapat cukup banyak berdiri usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) dalam skala kecil maupun besar, UMKM terbanyak di Kota Kediri adalah usaha pembuatan tahu oleh karena itu Kediri disebut dengan Kota Tahu.³ Akan tetapi tidak kalah menarik juga karena di Kota Kediri juga terdapat usaha pembuatan bakpia. Bakpia adalah makanan yang dibuat dari kacang hijau dan gula yang dicampurkan dan dibungkus dengan tepung lalu dioven. Dibeberapa daerah di Indonesia, makanan yang terasa legit ini lebih dikenal dengan nama pia atau kue pia. Di Yogyakarta, makanan ini telah menjadi simbol yang populer dari Cina atau Tiongkok. Akan tetapi di zaman yang telah modern ini bakpia tidak hanya diproduksi oleh masyarakat Yogyakarta saja produksi bakpia juga dilakukan masyarakat di kota-kota besar yang ada di Indonesia. Banyak masyarakat mempunyai inisiatif untuk berbisnis mengambil kesempatan mendirikan usaha bakpia dengan melihat cara pembuatan bakpia di media *online* seperti youtube.⁴

Perkembangan usaha bakpia di Kota Kediri merupakan salah satu contoh sukses dari kreativitas dan inovasi dalam mengembangkan produk tradisional menjadi bisnis yang berkembang pesat. Hal ini menjadikan

² Budiana et Al, "Pengaruh Home Industry Terhadap Peningkatan Pendapatan Masyarakat Sekitar," *Jurnal Pengabdian Masyarakat* 1, no. 2 (2019): 1.

³ <https://kumpara.com/mengulik-sejarah-nama-kota-tahu-sebagai-julukan-kota-kediri>

⁴ <https://id.m.wikipedia.org/wiki/Bakpia>, diakses pada tanggal 22 November 2023

keunikan sendiri bagi perintis usaha yang memproduksi bakpia di Kota Kediri, ini dibuktikan dari banyaknya UMKM yang ada di Kota Kediri. Di Kota Kediri terdapat beberapa usaha bakpia, diantaranya sebagai berikut:

Tabel 1.1
Daftar Usaha Bakpia di Kota Kediri

No.	Nama UMKM Bakpia	Alamat
1.	Pia Latief	Jl. Sultan Agung Bo.32, Kampung Dalem, Kec. Kota, Kota Kediri
2.	Bakpia Almair	Jl. Panglima Polim No. 72, Kemasan, Kec. Kota, Kota Kediri
3.	Pia 313 Kediri	Jl. Pandean Gg. 2 No. 6, Setono Pande, Kec. Kota, Kota Kediri
4.	Bakpia Masaji	Jl. Jaksa Agung Suprpto No.7, Mojoroto, Kec. Mojoroto, Kota Kediri
5.	Aluna Bakpia	Jagalan 1 No.18, Jagalan, Kec. Kota, Kota Kediri
6.	Bakpia Menara	Jl. Ringin Anom N0.1/55, Ringin Anom, Kec. Kota, Kota Kediri
7.	PIA Kharisma	Jl. KH. Agus Salim No.127, Bandar Kidul, Kec. Mojoroto, Kota Kediri
8.	Pia Kacang Ijo Kajo	Jl. Panglima Polim No.62, Kemasan, Kec. Kota, Kota Kediri
9.	ICKY Pia	Jl. Adi Sucipto, Ngadirejo, Kec. Kota, Kota Kediri

Sumber: pusakaumkm.id⁵

Menurut data yang peneliti peroleh dari Pusaka UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) Kota Kediri, terdapat 9 UMKM bakpia yang sudah memiliki izin usaha di Kota Kediri antara lain ada dua usaha bakpia yang berada di Kecamatan Mojoroto, Kota Kediri yaitu Bakpia Masaji dan PIA Kharisma. Selain itu ada tujuh usaha bakpia yang berada di Kecamatan Kota, Kota Kediri yaitu Pia Latief, Bakpia Almair, Pia 313 Kediri, Aluna Bakpia, Bakpia Menara, Pia Kacang Ijo Kajo, dan ICKY Pia. Dari 9 UMKM bakpia di Kota Kediri peneliti memilih Bakpia Almair dan Bakpia Masaji yang

⁵ <https://pusakaumkm.id>, diakses pada tanggal 21 September 2024

masing-masing memiliki *personal branding* yang menarik. Akan tetapi, salah satu usaha bakpia yang menggunakan strategi pemasaran *Word of Mouth* (WoM) atau pemasaran dari mulut ke mulut dan penjualannya melebihi usaha bakpia lainnya terdapat pada UMKM Pia Latief. Maka dari itulah alasan peneliti untuk membandingkan motivasi kerja yang diterapkan antara Pia Latief, BakpiaAlmair dan Bakpia Masaji.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi memainkan peran penting, di mana mereka harus menunjukkan kinerja yang baik dan senantiasa berfokus pada visi, misi, tujuan, serta sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Untuk mencapai hal ini, diperlukan SDM yang berkualitas, yang dapat dicapai melalui upaya peningkatan pendidikan yang memadai dan penyediaan fasilitas sosial yang mendukung. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan SDM yang berkualitas sangatlah penting, karena hal ini akan berkontribusi langsung terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai target-targetnya.⁶

Pengembangan sumber daya manusia menjadi aspek yang penting bagi setiap tempat usaha, khususnya bagi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) untuk menghadapi berbagai tantangan yang muncul akibat era globalisasi, UMKM memiliki potensi besar untuk berperan sebagai pilar ekonomi kerakyatan dan untuk membantu meredam dampak yang ditimbulkan oleh kondisi ekonomi global. Mengingat semakin ketatnya persaingan perkembangan produk dan kompleksitas yang dihadapi dalam

⁶ Dede Jajang Suyaman Seia Piantara, Sonny Hersona GW, Nelly Martini, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mitra Dinas Koperasi Dan UKM," *Jurnal Ilmiah Manajemen* 5, no. 2 (2021): 107.

dunia bisnis, sangat penting bagi UMKM untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga, mencakup berbagai aspek seperti perasaan, keterampilan, pengetahuan, dan motivasi individu.⁷

Afandi menyebutkan beberapa indikator dari motivasi kerja yaitu balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri.⁸ Berikut adalah perbedaan pemberian motivasi kerja pada Pia Latief, Bakpia Almair, dan Bakpia Masaji.

Tabel 1.2
Perbedaan Pemberian Motivasi Kerja pada Pia Latief, Bakpia Almair, dan Bakpia Masaji

No	Indikator Motivasi Kerja	Nama UMKM		
		Pia Latief	Bakpia Almair	Bakpia Masaji
1.	Balas jasa	• Memberikan gaji setiap satu minggu sekali	• Memberikan gaji setiap satu minggu sekali	• Memberikan gaji setiap satu bulan sekali
2.	Kondisi Kerja	Lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang ramah, dan pimpinan yang memberikan rasa aman dalam bekerja.	Lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang ramah, dan pimpinan yang memberikan rasa aman dalam bekerja.	Lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang ramah, dan pimpinan yang memberikan rasa aman dalam bekerja.

⁷ Ahmad Habibi, "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Di Lembaga Pendidikan.," *Journal Of Education And Theaching* 1 1, no. 1 (2022).

⁸ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Nusa Media, 2018).

3.	Fasilitas Kerja	• Memberikan cuti kepada karyawan jika ada acara di rumah • Memberikan hak libur sebanyak 2 kali sebulan • Mengajak karyawan liburan setiap satu tahun sekali • Ada tempat istirahat dan tempat untuk sholat	• Memberikan hak libur 4 kali dalam sebulan tetapi tidak boleh izin apabila keadaan tidak genting atau sakit. • Ada tempat istirahat dan tempat untuk sholat	• Memberikan hak libur 4 kali dalam sebulan • Ada tempat istirahat dan tempat untuk sholat
4.	Prestasi Kerja	Memberikan bonus apabila melakukan lebih dari 2500pack/bulan	Memberikan bonus apabila jam kerja lebih dari jam 16.00 dan apabila ada event	Memberikan bonus apabila jam kerja lebih dari jam 16.00 dan apabila ada event
5.	Pengakuan dari atasan	Memberikan <i>reward</i> kepada karyawan terbaik setiap tahunnya	Tidak ada <i>reward</i> atau penghargaan	Tidak ada <i>reward</i> atau penghargaan
6.	Pekerjaan itu sendiri	Tidak memberhentikan karyawan apabila kesalahannya bukan faktor mencuri	Memberhentikan karyawan apabila sering izin kerja dan apabila mencuri	Tidak memberhentikan karyawan apabila kesalahannya bukan faktor mencuri

Sumber: Observasi pada Pia Latief, Bakpia Almair, dan Bakpia Masaji

Berdasarkan pemaparan tabel 1.2 di atas, motivasi kerja yang diberikan oleh tiga usaha yang sejenis memiliki kesamaan dan variasi tersendiri dalam mengupayakan meningkatkan kinerja karyawannya. Dari pemaparan tabel tersebut dapat kita ketahui juga bahwa motivasi kerja yang diterapkan oleh Pia Latief memiliki keunggulan dibandingkan dengan usaha bakpia lainnya. Selain budaya organisasi yang memiliki peranan dalam

meningkatkan kinerja karyawan, berdasarkan observasi pada Pia Latief terdapat faktor lain dalam peningkatan kinerja melalui lingkungan kerja yang bagus dan baik. Hal tersebut berdasarkan dengan keadaan lapangan bagaimana karyawan dalam melakukan aktivitas kesehariannya untuk mencapai hasil yang maksimal maka dibutuhkan rasa kenyamanan pada lingkungan sekitarnya sehingga kenyataannya itulah yang memiliki keterkaitan dengan faktor lingkungan kerja.

Selain faktor motivasi, lingkungan kerja di mana karyawan berada juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja mereka, karena lingkungan yang mendukung dapat membantu karyawan untuk lebih produktif dan termotivasi.⁹ Lingkungan kerja yang positif memainkan peranan penting dalam mendukung pelaksanaan tugas karyawan, karena dapat memupuk semangat kerja dan secara signifikan meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan yang baik mampu menciptakan hubungan kerja yang erat antara individu-individu yang ada di dalamnya, sehingga interaksi dan kolaborasi menjadi lebih efektif. Oleh karena itu, sangat penting untuk menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif, karena kondisi yang demikian membuat karyawan merasa nyaman dan betah berada di tempat kerja. Ketika karyawan merasa senang dan bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugas mereka, hal ini akan berkontribusi pada terciptanya kepuasan kerja. Kepuasan tersebut selanjutnya berimbas pada

⁹ M. Djudi Mukzam Heri Supriyanto, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 58, no. 1 (2018): 142.

peningkatan kinerja karyawan, sehingga menciptakan sinergi positif antara lingkungan kerja yang mendukung dan hasil kerja yang optimal.¹⁰

Lingkungan kerja merupakan bentuk secara keseluruhan dari berbagai macam perabotan maupun bahan yang berada disekitar orang bekerja yang dapat mempengaruhi diri para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Terciptanya lingkungan yang memberikan rasa nyaman akan memberikan dampak positif pada karyawan yaitu bisa fokus dan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, begitu sebaliknya apabila lingkungan kerja yang dibangun tidak memberikan rasa nyaman akan memberikan dampak negative pada karyawan dengan menurunnya rasa semangat kerja. Indikator lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, untuk lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, temperatur dan sirkulasi udara, suara bising, warna tempat bekerja, dan ruang gerak bekerja, sementara lingkungan kerja non fisik terdiri dari hubungan karyawan dengan pimpinan maupun hubungan sesama karyawan.¹¹ Berikut adalah kondisi lingkungan kerja pada Pia Latief, Bakpia Almair, dan Bakpia Masaji.

¹⁰ Sarwani, "The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees," *Jurnal Internasional Sinergi* 6, no. 2 (2016): 53–67.

¹¹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (CV Mandar Maju, 2014).

Tabel 1.3
Perbedaan Kondisi Lingkungan Kerja pada Pia Latief, Bakpia Almair, dan Bakpia Masaji

No.	Indikator Lingkungan Kerja	Nama Usaha Bakpia		
		Pia Latief	Bakpia Almair	Bakpia Masaji
1.	Pencahayaan	Pencahayaan hanya dari lampu	Untuk penerangan pada saat jam kerja yaitu jam 07.30-16.00 sangat baik karena langsung dari cahaya matahari. Untuk dibagian ruangan yang minim cahaya matahari diberikan penambahan cahaya lampu.	Pencahayaan sangat baik dari sinar matahari karena terdapat banyak jendela dan ventilasi udara
2.	Temperatur Udara dan Sirkulasi Udara	Temperatur udara dalam ruangan bekerja sedikit panas karena berada ditengah kota apalagi dibagian pengovenan, akan tetapi terdapat penambahan fasilitas kipas angin disetiap ruangan agar udara tidak terlalu panas. Untuk sirkulasi udara pada tempat kerja Pia Latief kurang karena rumah produksi kurang besar dengan karyawan sebanyak 20 dan rumah yang terlalu pendek.	Temperatur udara dan Sirkulasi udara bagus dan sudah ada kipas angina di setiap sudut ruangnya.	Temperatur udara dan sirkulasi udara sangat baik
3.	Suara Bising	Untuk suara bising di bagian	Untuk suara bising di bagian produksi	Tidak ada suara bising kendaraan

		produksi dan <i>packing</i> tidak ada, suara bising hanya dibagian depan yaitu pada bagian penjualan karena berada dipinggir jalan raya dan berada di tengah kota.	dan <i>packing</i> tidak ada, suara bising hanya dibagian depan yaitu pada bagian penjualan karena berada dipinggir jalan raya dan berada di tengah kota.	
4.	Warna	Warna yang diberikan di ruangan kurang cerah yaitu warna hijau	Warna ruangan cerah yaitu berwarna putih.	Warna ruangan cerah yaitu berwarna putih
5.	Ruang Gerak	Untuk ruang gerak di bagian produksi, <i>packing</i> , dan penjualan kurang luas.	Ruang gerak di bagian produksi, <i>packing</i> , dan penjualan cukup luas	Ruang gerak sangat luas dari bagian produksi, <i>packing</i> , dan penjualan.
6	Hubungan antara pemimpin dan karyawan	Hubungan yang diciptakan antara pimpinan dan karyawan sangat baik dikarenakan pemimpin membebaskan karyawan untuk memberikan pendapat, selain itu pemimpin juga selalu memberikan perhatian kepada karyawan-karyawannya	Hubungan pemimpin dan karyawan baik, akan tetapi pemimpin jarang ada di tempat karyawan bekerja.	Hubungan yang diciptakan antara pemimpin dan karyawan sangat baik, pemimpin selalu memberikan perhatian kepada karyawan-karyawannya

	Hubungan sesama karyawan	Lingkungan yang diciptakan antara sesama karyawan yaitu disama ratakan artinya tidak ada yang disenioritaskan dan junioritaskan dalam bekerja. Apabila pekerjaan sudah selesai maka karyawan lain diperbolehkan untuk membantu divisi lain agar selalu menjaga kekompakan.	Lingkungan yang diciptakan oleh sesama karyawan cukup baik meskipun sudah dibagi divisi atau <i>jobdesk</i> masing-masing.	Hubungan sesama karyawan juga baik meskipun mereka berbeda <i>jobdesk</i> yang sudah diberikan
--	--------------------------	--	--	--

Sumber: Observasi terhadap owner dan karyawan Pia Latief, Bakpia Almair, dan Bakpia Masaji¹²

Berdasarkan tabel 1.3 terdapat perbedaan dan persamaan lingkungan kerja pada usaha Pia Latief, Bakpia Almair dan Bakpia Masaji. Dapat dilihat bahwa dari beberapa aspek lingkungan kerja, Pia latief lebih unggul dibanding dengan kedua usaha bakpia lainnya. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman serta berjalan secara kondusif serta rasa kekeluargaan begitu erat bisa membuat rasa semangat yang tinggi pada karyawan. Selain itu menciptakan hubungan dengan sesama karyawan yang ada di Pia Latief juga dapat memberikan rasa kenyamanan dalam bekerja. Dengan keadaan yang sudah dipaparkan di atas, karyawan memiliki rasa loyal untuk terus bekerja pada Pia Laitef dapat dilihat dari masa kerja karyawan, semakin lama

¹² Observasi dengan owner dan karyawan Pia Latief, Bakpia Almair, dan Bakpia Masaji, pada tanggal 28 September 2024

masa kerja karyawan semakin banyak juga pengalaman serta ilmu yang didapatkan membuat kinerja perusahaan akan terus meningkat.¹³

Kinerja karyawan dan lamanya karyawan bekerja memiliki hubungan mencerminkan interaksi antara pengalaman, keterampilan, dan faktor-faktor motivasi yang berkembang seiring dengan waktu bekerja. Dalam hal ini, masa kerja karyawan memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.¹⁴ Berikut adalah tabel perbedaan masa kerja karyawan pada Pia Latief, Bakpia Almair, dan Bakpia masaji:

Tabel 1.4
Perbedaan Masa Kerja Karyawan Pia Latief, Bakpia Almair, dan Bakpia Masaji

Usaha Bakpia	Lama Bekerja	Jumlah Karyawan
Pia Latief	1-2 Tahun	13 Karyawan
	>5 Tahun	7 Karyawan
Bakpia Almair	1-2 Tahun	10 Karyawan
	>5 Tahun	4 Karyawan
Bakpia Masaji	1-2 Tahun	8 Karyawan
	>5 Tahun	2 Karyawan

Sumber: Wawancara terhadap karyawan Pia Latief, Bakpia Almair, dan Bakpia Masaji¹⁵

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dijelaskan bahwasannya karyawan yang bekerja pada Pia Latief dengan masa kerja selama 1-2 tahun sebanyak 13 karyawan, sedangkan karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 7 karyawan, sehingga untuk total secara keseluruhan ada 20 karyawan. Pada

¹³ Muhammad Nur Herizal, "Pengaruh Masa Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Pidie," *Jurnal Sosial Humaniora* 2, no. 2 (2019).

¹⁴ R Husna, "Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 1, no. 1 (2019).

¹⁵ Observasi terhadap karyawan Pia Latief, Bakpia Almair, dan Bakpia Masaji pada tanggal 28 September 2024

Bakpia Almair yang bekerja dengan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 10 karyawan sedangkan karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 4 karyawan sehingga untuk total keseluruhan ada 14 karyawan. Sedangkan pada Bakpia Masaji yang bekerja 1-2 tahun sebanyak 8 karyawan dan yang lebih dari 5 tahun hanya 2 karyawan sehingga total keseluruhan ada 10 karyawan.

Setiap organisasi perlu melakukan optimasi terhadap sumber daya manusia dan mengelola SDM dengan efektif. Pengelolaan SDM ini sangat bergantung pada karyawan yang diharapkan dapat memberikan kinerja terbaik demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat keberhasilan atas pelaksanaan suatu kegiatan/progam/kebijaksanaan dalam mencapai sarana, tujuan, visi dan misi organisasi yang terdapat dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.¹⁶ Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁷ Untuk mencapai tujuan tersebut, penting bagi karyawan untuk mendapatkan motivasi yang cukup agar mereka bekerja dengan lebih giat. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan cenderung berkomitmen dan lebih aktif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Di sisi lain, jika motivasi rendah, karyawan akan kehilangan semangat, mudah merasa putus asa, dan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka.

¹⁶ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja* (Bandung: Alfabeta, 2015).

¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cet 8 (Bandung: PT Refika Aditama, 2019).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitri dan Waizul¹⁸ menunjukkan bahwa peranan motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam kinerja pegawai berpengaruh dalam peningkatan kinerja para pegawai. Hasil penelitian serupa juga ditemukan oleh Zikriati dan Jufri¹⁹ yang menatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh Okni, Zaki, dan Laura²⁰ menunjukkan hasil yang berbeda. Dalam penelitian tersebut, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian mengenai analisis motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang ditemukan, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada usaha Pia Latief Kota Kediri. Selain itu dilihat dari data masa kerja dan jumlah karyawan, dapat disimpulkan bahwa Pia Latief memiliki karyawan paling banyak dan juga 7 karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun. Sehingga menjadi nilai dasar bahwasannya motivasi dan lingkungan kerja pada Pia Latief menghasilkan hal-hal yang positif bagi karyawan sehingga adanya peran keduanya dalam

¹⁸ Fitri Sagita and Waizul Qarni, "Peran Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Medan," *Journal of Vision and Ideas* 3, no. 2 (2022).

¹⁹ Zikriati Mahyani and Muhammad Jufri, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam* 1, no. 1 (2020): 16–29.

²⁰ Okni Livia Ningsih, Hammam Zaki, and Wan Laura Hardilawati, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru," *Economics, Accounting and Business Journal* 1, no. 2 (2022).

meningkatkan kinerja pada Pia Latief. Dari pemaparan konteks penelitian di atas peneliti tertarik untuk mengambil tema dalam penelitian berjudul:

“ANALISIS MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PIA LATIEF KOTA KEDIRI)”

B. Fokus Penelitian

Dari uraian di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan, antara lain:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada Pia Latief Kota Kediri?
2. Bagaimana lingkungan kerja karyawan pada Pia Latief Kota Kediri?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Pia Latief Kota Kediri?
4. Bagaimana motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Pia Latief Kota Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pengadaaan penelitian dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada Pia Latief Kota Kediri.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja karyawan pada Pia Latief Kota Kediri.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Pia Latief Kota Kediri.
4. Untuk mengetahui motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Pia Latief Kota Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian disusun oleh penulis dengan tujuan memberikan manfaat

bagi penulis dan bagi masyarakat umum.

1. Secara Teoritis

Manfaat penelitian ini adalah untuk mampu menambah wawasan pengetahuan dan keilmuan bagi mahasiswa Ekonomi Syariah atau pembaca lainnya dalam kajian mengenai peran motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan..

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan kepada pengusaha Pia Latief Kota Kediri untuk lebih menerapkan motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

E. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Strategi Promosi *Word of Mouth* dalam Menghadapi Persaingan Bisnis (Studi Kasus pada Usaha Bakpia Latief Kota Kediri)²¹ yang dilakukan oleh Hafiizh Prita Santoso tahun 2018.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Bakpia Latief menerapkan strategi promosi yang mengandalkan *word of mouth*, dengan pendekatan yang tersegmentasi sesuai dengan pasar. Mereka fokus pada segmen anak-anak dan remaja melalui promosi di Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar, dan Sekolah Menengah Kejuruan. Selain itu, pemilik usaha juga melakukan promosi di kantor-kantor pemerintah dan balai kota untuk menarik konsumen dewasa. Strategi ini diperluas dengan menjangkau masyarakat yang mengadakan acara

²¹ Hafiizh Prita Santoso, “Strategi Promosi Word Of Mouth Dalam Menghadapi Persaingan Bisnis (Studi Kasus Pada Usaha Bakpia Latief Kota Kediri)” (Institut Agama Islam Negeri Kediri, 2018).

seperti pernikahan, tasyakuran, dan pengajian, di mana calon konsumen dapat mencicipi produk secara langsung. Pendekatan ini bertujuan untuk membuat konsumen merasa puas, mereka cenderung merekomendasikan produk ini kepada orang lain, yang mendasari pentingnya promosi melalui *word of mouth* bagi perusahaan. Di sisi lain, ada pesaing di Kota Kediri yang mempromosikan produk bakpia mereka melalui media sosial seperti *Facebook* dan *Instagram* serta menggunakan metode penjualan pribadi. Berbeda dengan mereka, Bakpia Latief lebih memilih untuk mengandalkan metode promosi yang lebih tradisional. Meskipun demikian, kapasitas produksi Bakpia Latief sangat mengesankan, mencapai sekitar 30.000 biji bakpia per hari, yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata penjualan produk pesaing yang berkisar antara 3.000 hingga 15.000 biji bakpia dalam sehari. Hal ini menunjukkan bahwa Bakpia Latief memiliki performa penjualan yang sangat baik untuk kategori industri rumahan di Kota Kediri.

Persamaan pada penelitian yang akan penulis lakukan adalah pada tempat dan objek penelitian yaitu usaha Bakpia Latief Kota Kediri. Sedangkan perbedaannya yaitu pada judul dan pembahasannya yaitu peneliti terdahulu membahas tentang strategi pemasaran sedangkan penulis akan membahas manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan.

2. Penelitian Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai²² yang dilakukan oleh Asmah Syam Sinaga pada tahun 2019.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan yang signifikan dalam menentukan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara, Kota Tanjung Bali. Motivasi yang paling berpengaruh berasal dari sifat pekerjaan itu sendiri, terutama jika pekerjaan tersebut sesuai dengan minat dan keahlian pegawai. Namun, ada beberapa pegawai yang mengalami kesulitan dalam mempertahankan motivasi, terutama karena mereka berada pada tahap mendekati pensiun. Hal ini terlihat dari cara pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan, seringkali hasil kerja mereka tidak maksimal dan tidak sesuai dengan harapan. Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai seharusnya mencerminkan kemampuan dan keahlian mereka, tetapi ketika pegawai merasa tidak senang atau tidak termotivasi, hasil kerja pun menjadi kurang memuaskan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa intrinsik dari pekerjaan itu sendiri berperan dalam memotivasi pegawai untuk bekerja. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif.

Persamaan dalam penelitian terdahulu adalah sama-sama membahas peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah penulis meneliti peran motivasi dan lingkungan kerja selain itu juga perbedaan pada objek

²² Asmah Syam Sinaga, "Peranan Motivasi Kerja Dalam Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai" (Universitas Medan Area, 2019).

penelitian.

3. Penelitian Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan BRI Unit Mallawa Cabang Barru²³ yang dilakukan oleh Devi Astari tahun 2023.

Hasil dari penelitian ini mengungkapkan beberapa temuan penting mengenai lingkungan kerja di BRI Unit Mallawa Cabang Barru. Pertama, kondisi lingkungan kerja fisik di unit tersebut dinilai cukup memadai, dengan aspek kebersihan, keamanan, penerangan, sirkulasi udara, serta sarana dan prasarana yang baik. Namun, masih terdapat kekurangan dalam hal fasilitas dan alat kantor yang perlu diperhatikan, mengingat hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan. Kedua, lingkungan kerja non-fisik juga menunjukkan kondisi yang positif, tercermin dari kerjasama yang baik antara karyawan, hubungan yang harmonis antara rekan kerja, serta interaksi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Meskipun demikian, peran lingkungan kerja di BRI Unit Mallawa Cabang Barru dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal, karena masih ada karyawan yang tidak disiplin dalam hal kedatangan ke kantor. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menganalisis aspek-aspek tersebut secara mendalam.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu membahas peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menggunakan metode kualitatif. Sedangkan

²³ Devi Astari, "Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan BRI Unit Mallawa Cabang Barru" (Institut Agama Islam Negeri Parepare, 2023).

perbedaannya terletak pada objek pembahasannya.

4. Penelitian Peran Motivasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Samudra Asia Internasional Di Desa Saronggi Kabupaten Sumenep²⁴ yang dilakukan oleh Muhammad Herman tahun 2023.

Hasil penelitian menunjukkan di CV Samudra Asia, motivasi memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan berbagai aspek seperti produktivitas, kualitas kerja, kepuasan kerja dan inovasi. Dengan adanya motivasi, dapat membantu karyawan di CV Samudra Asia untuk tetap fokus dan antusias dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka, yang berdampak positif pada produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, lingkungan kerja yang ramah dan berkelanjutan dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada pembahasan peran motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya pada objek penelitian.

5. Penelitian Peran Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dewa Snack Kota Kediri²⁵ yang dilakukan oleh Zuhrotul Aini tahun 2023.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa budaya organisasi di Dewa Snack Kota Kediri memiliki karakteristik yang unik jika

²⁴ Muhammad Herman, "Peran Motivasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Samudra Asia Internasional" (Universitas Wiraraja, 2023).

²⁵ Zuhrotul Aini, "Peran Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dewa Snack Kota Kediri" (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri, 2023).

dibandingkan dengan perusahaan lain. Beberapa kebiasaan yang diterapkan di perusahaan ini, seperti ngaji rutin, kajian rutin, sholat berjamaah, dzikir pagi, dan briefing, terbukti memberikan dampak positif yang signifikan, serta menciptakan suasana baru yang mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Selain itu, meskipun terdapat beberapa kekurangan dalam tata letak divisi yang berbeda, kondisi fisik lingkungan kerja, termasuk penerangan, musik, dan suhu udara tidak menghalangi karyawan untuk terus berusaha meningkatkan performa mereka. Hal ini tercermin dalam peningkatan kinerja yang dialami perusahaan, dengan persentase 29,16% di tahun 2019, diikuti oleh kenaikan sebesar 1,99% pada tahun 2020, dan 8,53% pada tahun 2021. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode field research atau penelitian lapangan untuk mendapatkan data yang lebih mendalam.

Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah meneliti peran lingkungan kinerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dan persamaan pada metode penelitiannya yaitu metode kualitatif. Sedangkan perbedaannya peneliti terdahulu meneliti peran budaya organisasi sedangkan penulis meneliti peran motivasi kerja.