

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Membangun sebuah Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), tidak jauh berbeda dengan bidang usaha. Bisnis adalah salah satu bentuk kegiatan ekonomi. Di era modern ini, banyak bermunculan jenis-jenis bisnis dimana bisnis berkembang pesat. Baik usaha di bidang jasa maupun usaha di bidang industri. Namanya dunia bisnis tidak lepas dari persaingan, dengan adanya persaingan bisnis ini ada dampak positif dan negatifnya.

Sektor UMKM merupakan salah satu sektor penting untuk sumber perekonomian masyarakat. Hal ini selain karena usaha tersebut merupakan tulang punggung sistem ekonomi kerakyatan yang tidak hanya ditujukan untuk mengurangi masalah kesenjangan antar golongan, pendapatan dan antar pelaku usaha, ataupun pengentasan kemiskinan dan penyerapan tenaga kerja. Terdapat faktor yang dapat menghambat perkembangan UMKM, yaitu faktor internal dan eksternal.

Problem internal salah satunya yaitu kualitas kinerja para pelaku UMKM karena terbatasnya sumber daya manusia yang berkualitas. Permasalahan yang muncul berkaitan dengan semangat *entrepreneurship* dimana kurangnya kesediaan untuk terus berinovasi, ulet tanpa menyerah

serta semangat ingin mengambil resiko. Suasana santai yang menjadi latar belakang UMKM sering kali memiliki andil dalam membentuk kinerja.²

Sumber daya manusia pada UMKM berkontribusi dalam kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia yang kompeten diharapkan mampu meningkatkan kinerja sebuah UMKM. Menurut Anggraeni *et al* (2013) dalam upaya memajukan dan meningkatkan UMKM perlu dilakukan pengembangan internal dengan berbagai cara diantaranya inovasi dan hasil produksi, pengadaan modal, perluasan jaringan pemasaran serta pengadaan sarana dan prasarana.³

Tanpa campur tangan peran sumber daya manusia dalam menggerakkan kegiatan produksi, sumber daya lain yang ada tidak dapat dijalankan secara optimal.⁴ Keberhasilan suatu UMKM dalam mengembangkan usahanya tidak hanya ditentukan oleh kemampuan memperoleh keuntungan saja, akan tetapi juga ditentukan oleh kemampuan mengatur sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh UMKM.

² Mauli Siagian, dkk, *Analisis Faktor Eksternal dan Internal Terhadap Kinerja UMKM di Kota Batam*, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol. 2 No. 2 Tahun 2019, hal. 265-267

³ Lukas Dwi Febrin dan Ika Kristianti, *Identifikasi Faktor Eksternal dan Internal Yang Mempengaruhi Perkembangan UMKM (Studi Kasus Pada Umkm di Kabupaten Magelang)*, Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech) Vol. 3, No. 1 Tahun 2020, hal. 26

⁴ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), hal. 115

Berikut ini data perkembangan UMKM baik produksi makanan, minuman, barang pakai, industri dan sebagainya di Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur.⁵

Tabel 1.1
Data Perkembangan UMKM Kabupaten Tulungagung
Tahun 2017 – 2021

Tahun	Jumlah UMKM (Unit)
2017	53.488
2018	57.897
2019	62.818
2020	64.144
2021	139.386

Sumber: Data Yang Diolah Dari BPS Kabupaten Tulungagung 2022

Dari tabel diatas, menunjukkan jumlah UMKM di Kabupaten Tulungagung pada tahun 2017 sampai tahun 2021. Data tersebut menunjukkan jumlah UMKM dari tahun ke tahun yang signifikan. Pada tahun 2017 sejumlah 53.488 unit UMKM, tahun 2018 sejumlah 57.897 unit UMKM, tahun 2019 sejumlah 62.818 unit UMKM, tahun 2020 sejumlah 64.144 unit UMKM, dan di tahun 2021 sejumlah 139.386 unit UMKM di Kabupaten Tulungagung. Jumlah unit UMKM di Kabupaten

⁵ Badan Pusat Statistika Kabupaten Tulungagung Dalam Rangka Tulungagung Regency In Fiduren 2022, BPS Kabupaten Tulungagung

Tulungagung pada 5 tahun terakhir terhitung pada tahun 2017 sampai tahun 2021 mengalami peningkatan jumlah unit UMKM yang berdiri di Kabupaten Tulungagung.

Kabupaten Tulungagung merupakan salah satu daerah pegunungan yang terletak di bagian selatan Provinsi Jawa Timur. Daerah ini mempunyai banyak sekali UMKM yang tersebar di berbagai wilayah kecamatan dan desa dengan aneka macam produk komoditas yang bermacam-macam. Di kawasan pertanian seperti produksi padi, kedelai dan jagung. Pada kawasan perkebunan memiliki komoditas keunggulan seperti kelapa, karet, tembakau dan tebu serta masih banyak lagi dari sektor perikanan, peternakan, pertambangan dan pariwisata. Pada sektor industri, banyak sekali usaha-usaha yang menjamur di Kabupaten Tulungagung. Dari usaha yang masih berbentuk usaha rumahan hingga yang sudah berbentuk Perseroan Terbatas (PT).⁶

UMKM konfeksi atau masyarakat menyebutnya konveksi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2016) ialah usaha atau perusahaan pakaian dan sebagainya dengan skala usaha mikro, kecil, dan menengah yang dibuat secara massal yang dijual dalam keadaan jadi, tidak diukur menurut pesanan, tetapi menurut ukuran yang sudah ditentukan.⁷

⁶ Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulungagung, *Potensi Pengembangan Wilayah*, hal. 8-10

⁷ Khoirul Lilabror, *Strategi Pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Konveksi di Kota Semarang dalam Pasar Terbuka Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2015), hal. 4

Banyaknya jumlah unit UMKM di Kabupaten Tulungagung merupakan salah satu penopang peningkatan pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Tulungagung karena keberadaannya dapat menyerap tenaga kerja. Melihat besarnya jumlah pelaku ekonomi dan kemampuan dalam menyerap tenaga kerja, maka UMKM layak mendapat perhatian. Berkembangnya UMKM akan memperkuat struktur ekonomi domestik karena terserapnya angkatan kerja, meningkatkan daya beli masyarakat, memperbesar tingkat permintaan, dan meningkatkan pertumbuhan investasi.

Keberhasilan suatu UMKM dalam mengembangkan usahanya dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia, (pegawai atau karyawan dan infrastruktur pendukung). Meskipun UMKM sudah menggunakan tenaga mesin untuk kegiatan manufakturnya, namun tetap membutuhkan tenaga manusia untuk mengoperasikan atau merawat mesin tersebut.

Konveksi An-Nisa merupakan jenis UMKM dalam pembuatan pakaian dalam atau kebutuhan sandang. Dalam pengerjaannya, konveksi An-Nisa membutuhkan pekerja yang berhubungan dengan pengoperasian mesin-mesin jahit. Perbedaan jenis UMKM konveksi ini dengan garment adalah dilihat dari jenis produk yang dihasilkan. Konveksi menghasilkan produk jahitan mulai dari bahan mentah, setengah jadi, hingga produk jadi. Sedangkan garment memproduksi bahan mentah, bahan baku yang dipergunakan untuk produksi konveksi. Macam pengerjaan konveksi An-

Nisa meliputi pengerjaan kaos dalam, celana dalam, celana haji, androk kulot, dan celana untuk bayi.

Pengertian sumber daya manusia adalah orang yang terlibat dalam suatu organisasi yang memiliki kemampuan untuk merencanakan, berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah semua kegiatan yang ditentukan dan mencakup berbagai kegiatan dan program dengan tujuan memperoleh tenaga kerja, pengelolaan atau pemeliharaan dan pengembangan dalam upaya mendukung upaya peningkatan mutu dalam suatu organisasi.⁸

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah UMKM. Dengan sumber daya yang baik, diharapkan mampu bersaing dalam persaingan bisnis. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin canggih, UMKM membutuhkan orang-orang yang mampu beradaptasi dengan setiap evolusi dengan mudah dan dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya. Di era persaingan yang sangat ketat dengan sumber daya manusia yang mumpuni untuk mendukung kegiatan produksi hingga pemasaran. Di mana sebuah UMKM memiliki sumber daya yang mumpuni, tidak heran UMKM tersebut mampu menguasai pangsa pasar.

Setiap organisasi dituntut untuk dapat memaksimalkan pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting guna mencapai tujuan organisasi, pada umumnya seorang pimpinan

⁸ Marihot Tua Efendi Harriandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Grasindo, 2002), hal. 2

organisasi atau UMKM mengharapkan kinerja setiap karyawan dalam menjalankan atau mengerjakan tugas yang diberikan oleh UMKM, setiap UMKM menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal yang mendasar dalam proses pembangunan dan pemberdayaan. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia harus terus ditingkatkan dan dikembangkan untuk diarahkan agar tujuan UMKM cepat tercapai.⁹

Guna meningkatkan kinerja pelaku usaha, UMKM konveksi melalui peningkatan kesejahteraan pekerja. Peningkatan kesejahteraan adalah hal yang sangat fundamental, oleh karena gaji yang didapatkan masih UMR. Upah minimum regional (UMR) merupakan standar upah minimum yang diterima oleh tenaga kerja dari UMKM sesuai dengan kebutuhan hidup layak (KHL) yang berlaku di Provinsi yang bersangkutan dan UMR memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peran karyawan, UMKM dan pemerintah sangat diperlukan dalam menyikapi dampak penetapan upah minimum. Tidak bisa hanya UMKM saja yang harus menanggung dampak penetapan upah minimum tersebut. Dengan pengertian dan pemahaman serta kerjasama dari semua pihak yang terkait dengan hubungan industri ini maka dapat dicapai tujuan bersama yaitu karyawan sejahtera, UMKM berkembang dan lestari serta

⁹ Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: CV IRDH, 2017), hal. 70

pemerintah juga dapat menjaga perkembangan dan peningkatan perekonomian dengan baik.¹⁰

Semakin baik kondisi perekonomian maka semakin tinggi gaji yang diterima. Menurut (Agustina, 2010) semakin banyak output yang dikeluarkan UMKM maka berpengaruh kepada gaji yang diterima. Maka UMKM sebagai akibat banyaknya output berimbas kepada pengurangan gaji yang diterima para karyawan. Namun jika UMKM maju, hendaknya membayar gaji di atas batas minimum itu. Meningkatnya UMR akan mendorong karyawan untuk lebih semangat bekerja, maka dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat.¹¹

Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria UMKM membutuhkan waktu yang tidak sedikit. Selain faktor usia, pendidikan dan pengalaman kerja, ternyata masih terdapat faktor lain yang sesuai, dengan memberikan gaji yang sesuai diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Karena gaji digunakan sebagai tolak ukur kesejahteraan sosial, sehingga pemerintah memang harus berkontribusi dalam pengendalian gaji.¹²

Selain pemberian gaji, rendahnya motivasi karyawan juga mengakibatkan kinerja karyawan menurun sehingga target penjualan

¹⁰ Kuswanto dan Indah Giyanti Permata Dewi, “Analisis Tingkat Pendidikan, PDRB dan Upah Minimum Regional terhadap Kemiskinan di Provinsi Banten”, Jurnal Ilmu Ekonomi, Vol. 6, No. 1, April 2016, e-ISSN:2541-1314, hal. 18-34

¹¹ I Kadek Y.D Putra dan Murjana Yasa, *Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Dan UMR Terhadap Tingkat Pengangguran Dan Tingkat Kemiskinan Di Provinsi Bali*, E-Jurnal EP Unur, 7 [11] : 2461-2489, hal. 2470

¹² Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grasindo Persada, 2005), hal. 127

belum mencapai hasil yang optimal. Faktor rendahnya motivasi karena karyawan mudah bosan dengan apa yang mereka lakukan dan tidak ada banyak hal yang menantang untuk dilakukan, lingkungan kerja yang kurang nyaman, tidak ada perkembangan dalam karir, kondisi UMKM yang tidak stabil, dan lain sebagainya.

Untuk meningkatkan keberhasilan karyawan dalam bekerja, pengelola UMKM harus mendorong atau memotivasi karyawannya. Menurut Armstrong, motivasi itu bisa berarti apa yang mendorong seseorang untuk bekerja.¹³ Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas dan kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Untuk mencapai tujuan UMKM, karyawan membutuhkan motivasi untuk bekerja dengan giat.

Motivasi kerja yang baik menuntun seseorang untuk loyal sesuai dengan hukum. Hasil dari adanya motivasi kerja adalah individu memiliki semangat loyal terhadap organisasi, mampu mengatasi tekanan organisasi dan peningkatan kinerja.¹⁴ Selain gaji dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, ada faktor lain yang mempengaruhinya yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di

¹³ Mamik, *Monografi Perkembangan dan Keunikan Variabel Motivasi Kinerja Kepuasan*, (Sidoarjo: Zifatma Publisher, 2014), hal. 8

¹⁴ Ferdinatus Taruh, *Motivasi Kerja (Memilih Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*, (Sleman: DEEPUBLISH, 2020), hal. 4

lingkungan secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang dalam menjalankan aktivitasnya. Lingkungan adalah kekuatan-kekuatan atau lembaga-lembaga di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat mendukung aktivitas kerja, sehingga kinerja pegawai meningkat dan tujuan UMKM cepat tercapai. Lingkungan kerja yang nyaman dapat menimbulkan hubungan baik yang membuat karyawan betah di tempat kerja dan merasa senang serta bersemangat dalam bekerja.¹⁵

Oleh karena itu lingkungan kerja sebagai penentu kinerja karyawan dalam UMKM. Karena lingkungan kerja mencakup seluruh bentuk sarana prasarana yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di sekitar karyawan yang bekerja.¹⁶ Oleh karena itu menciptakan lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Dengan lingkungan kerja yang mendukung akan mempercepat proses kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan kerja keras secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu ditingkatkan melalui beberapa cara, antara lain

¹⁵ Mardiana, *Manajemen Produksi*, (Jakarta: IPWI, 2005), hal. 15

¹⁶ Saydam, G, *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resource management)*, (Jakarta: Djambatan, 2000), hal. 226

melalui gaji, motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung agar tercipta semangat untuk berprestasi secara optimal.

Kinerja karyawan merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan, yang dapat dinilai menurut kualitas dan kuantitas yang dilakukan.¹⁷ Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas yang telah dicapai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, UMKM menempuh berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawan menurun maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja. Untuk itu UMKM harus memperhatikan hal-hal yang sangat memicu kinerja pegawai. Oleh karena itu kinerja karyawan merupakan salah satu pendorong keberhasilan UMKM.

Penelitian ini dilakukan di UD An-Nisa, UMKM yang berada di Desa Sobontoro Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung. Karyawan UD An-Nisa sejumlah 30 orang. Alasan peneliti melakukan penelitian di UD An-Nisa karena UD An-Nisa selalu terbuka lebar menerima siapapun yang ingin bekerja. Baik calon karyawan baru dari masyarakat sekitar UMKM maupun masyarakat luar desa Sobontoro baik calon karyawan yang sudah memiliki keahlian maupun yang belum memiliki keahlian.

Melihat betapa pentingnya faktor gaji, motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dari penjelasan latar

¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, (*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*), (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 67-68

belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian di UD An-Nisa Desa Sobontoro Boyolangu yang berjudul “Pengaruh Pemberian Gaji, Motivasi Kerja, dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD An-Nisa Desa Sobontoro Boyolangu Kabupaten Tulungagung”.

B. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai identifikasi cangkupan yang mungkin saja muncul pada penelitian. Agar bahasan lebih terorganisir dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai yakni agar mengetahui sejauh mana pengaruh Pemberian Gaji, Motivasi Kerja dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD An-Nisa Desa Sobontoro Boyolangu Kabupaten Tulungagung. Identifikasi masalah yang akan dibahas yaitu:

1. Rendahnya kinerja karyawan karena berkaitan kompetensi yang memadai.
2. Pendapatan yang diterima karyawan masih rendah.
3. Kurangnya motivasi dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena motivasi kerja merupakan keadaan mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

4. Lingkungan kerja yang buruk akan membuat karyawan tidak nyaman sehingga dikhawatirkan lama-kelamaan kinerja karyawan akan terus menurun.

C. Rumusan Masalah

Dari permasalahan latar belakang dapat dirumuskan masalahnya yaitu :

1. Apakah pemberian gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD An-Nisa Desa Sobontoro Boyolangu?
2. Apakah pemberian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD An-Nisa Desa Sobontoro Boyolangu?
3. Apakah kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD An-Nisa Desa Sobontoro Boyolangu?
4. Apakah pemberian gaji, motivasi kerja, dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD An-Nisa Desa Sobontoro Boyolangu?

D. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan latar belakang dan rumusan masalah memiliki tujuan yaitu:

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari pemberian gaji terhadap kinerja karyawan UD An-Nisa Desa Sobontoro Boyolangu Kabupaten Tulungagung.

2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari pemberian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD An-Nisa Desa Sobontoro Boyolangu Kabupaten Tulungagung.
3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD An-Nisa Desa Sobontoro Boyolangu Kabupaten Tulungagung.
4. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari pemberian gaji, motivasi kerja, dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD An-Nisa Desa Sobontoro Boyolangu Kabupaten Tulungagung.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang berguna bagi kita mengenai dunia usaha khususnya sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

- a. Bagi UMKM

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi oleh UMKM dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan UMKM.

- b. Bagi Akademis

Dapat menambah sumber informasi dan referensi kepada mahasiswa untuk menggali ilmu di bidang usaha khususnya

sumber daya manusia, dan sebagai sumber bahan bacaan di perpustakaan pada umumnya.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakannya sebagai dasar, sebagai acuan atau pembanding dalam penelitiannya dan mencari informasi tentang pengaruh gaji, motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup

Pendidikan, usia, jenis kelamin, emosional, kepemimpinan, keamanan kerja, gaji atau upah, motivasi, lingkungan kerja dan tujuan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah UD An-Nisa Desa Sobontoro Boyolangu Kabupaten Tulungagung.

2. Pembatasan Penelitian

Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah untuk menghindari tidak terkendalinya batasan masalah yang berlebihan. Batasan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini berfokus pada faktor gaji, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan UD An-Nisa Desa Sobontoro Boyolangu Kabupaten Tulungagung.

- b. Obyek penelitian ini adalah UD An-Nisa Desa Sobontoro Boyolangu Kabupaten Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

a. Gaji

Gaji adalah hak yang diterima karyawan yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan yang diberikan oleh UMKM kepada pekerja yang dibayar dan ditentukan berdasarkan kontrak atau perjanjian kerja atau undang-undang.¹⁸

b. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu, motivasi berasal dari diri seseorang atau orang lain sehingga orang tersebut dapat terpengaruh atau tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan.¹⁹

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan di tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.²⁰

¹⁸ Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Perempuan*, (Jakarta: Visimedia, 2008), hal 6

¹⁹ Timotius Duha, *Motivasi Untuk Kinerja*, (Sleman: DEEPUBLISH, 2012), hal 43

²⁰ Mariati Rahman, *Ilmu Administrasi*, (Makassar: CV SAH MEDIA, 2017), hal 46

d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan serangkaian hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.²¹

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan unsur yang digunakan oleh seorang peneliti untuk mengukur variabel.²² Definisi operasional pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Pemberian Gaji, Motivasi Kerja, dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD An-Nisa Desa Sobontoro Boyolangu Kabupaten Tulungagung”. Membahas mengenai bagaimana pengaruh dari adanya pemberian gaji, motivasi kerja, dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Gaji dalam penelitian ini merupakan imbalan yang diberikan oleh UMKM kepada karyawan atas pekerjaan yang diselesaikan. Motivasi diartikan sebagai dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi bisa datang dari dalam diri sendiri atau dari luar. Sedangkan lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu di sekitar tempat karyawan bekerja. Dengan demikian gaji, motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja cenderung mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan gaji, motivasi kerja dan

²¹ Saydam, G, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 226

²² Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Sleman: Literasi Media Publishing, 2015), hal. 16

kondisi lingkungan kerja yang mendukung diharapkan agar kerja karyawan akan meningkat.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini disusun atas tiga bagian yaitu bagian awal, bagian utama dan bagian akhir. Bagian awal, terdiri dari halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi dan abstrak. Bagian utama terdiri dari beberapa bab diantaranya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Di bab ini menjabarkan beberapa subbab yang terdiri dari: latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjabarkan teori dan konsep yang diperoleh dari berbagai referensi yang berhubungan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja, selain itu pada bab ini juga memaparkan kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini memaparkan pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Memaparkan temuan hasil studi yang dilakukan selama proses penelitian. Dalam bab ini dipaparkan masalah dan penyelesaian masalah. Pada bab ini disajikan informasi yang datanya ditemukan setelah menganalisis.

BAB V : PEMBAHASAN

Pada bab ini dipaparkan hasil penelitian dari pengaruh pemberian motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD An-Nisa Desa Sobontoro Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini memaparkan kesimpulan dan saran, kesimpulan berisi tentang rangkuman hasil pembahasan penelitian. Sementara untuk saran berisi tentang pendapat yang diberikan oleh peneliti kepada pihak yang terkait, agar lebih baik kedepannya.