

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Molengraaf mendefinisikan perusahaan perdagangan sebagai semua operasi yang dilaksanakan terus menerus dan akan menghasilkan pendapatan melalui penjualan barang yang diproduksi dalam bisnis perdagangan.<sup>1</sup> UD.Palapa adalah satu dari perusahaan dagang kerupuk uyel di Nganjuk yang tengah berkembang pesat di desa Bandung.

Desa ini punya luas wilayah 2,04 km<sup>2</sup> ataupun 4,96% dari luas kecamatan Prambon dengan populasi 4.239 penduduk<sup>2</sup> yang mayoritas warganya bermata pencaharian sebagai produsen kerupuk. Namun, di akhir tahun 2019 *Coronavirus Disease*<sup>3</sup> masuk dan menyebar di Indonesia yang kemudian menyebabkan banyaknya pengusaha yang gulung tikar termasuk beberapa produsen kerupuk di desa Bandung. Berikut beberapa pengusaha yang masih bertahan hingga saat ini :

---

<sup>1</sup>[https://www.harmony.co id/blog/pengertian-perusahaan-dagang-jenis-dan-karakteristiknya](https://www.harmony.co.id/blog/pengertian-perusahaan-dagang-jenis-dan-karakteristiknya) . Diakses pada 30 Juni 2021, pukul 03.58 WIB.

<sup>2</sup> Badan Pusat Statistik, *Kecamatan Prmbon Dalam Angka 2020* (Nganjuk: Azka Putra Pratama, 2020), 5-21.

<sup>3</sup> [https://covid19.kemkes.go id/download/QnA\\_Coronavirus\\_Updated\\_06032020.pdf](https://covid19.kemkes.go id/download/QnA_Coronavirus_Updated_06032020.pdf). Diakses pada 27 Juli 2021, pukul 20.25 WIB.

**Table 1.1**  
**Usaha Dagang (UD) di Desa Bandung**

No.	Nama Usaha	Pemilik	Karyawan	Tahun Berdiri
1	UD. Palapa	Lailatul Ainiah	86	1998
2	UD. Dua Mawar	Lilis Yurini	42	2000
3	UD. Sinar Mas	Muharko	57	2002
4	UD. Rahayu	Ali	42	2005
5	UD. Sejahtera	Toyib	55	2007

Sumber : Data Diolah, 2021

Dari uraian tabel diatas diketahui UD.Palapa sebagai usaha dagang tertua di desa Bandung dengan jumlah karyawan terbanyak dibandingkan yang lain yakni 86 karyawan. UD.Sinar Mas dengan 57 karyawan, UD.Sejahtera dengan 55 karyawan, serta UD.Dua Mawar dan UD.Rahayu dengan 42 karyawan. Berikut adalah pembagian kerja karyawan di UD.Palapa:

**Table 1.2**  
**Jabatan Kerja di UD.Palapa**

No.	Jabatan	Jumlah
1	Sekretaris	1
2	Bagian Produksi	49
3	Bagian Tekhnisi	3
4	Bagian Kebersihan (OB)	3
5	Staff borongan	30

Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel 1.2 memperlihatkan bagian-bagian kerja di UD.Palapa yakni 1 orang sekretaris, 49 orang bagian produksi, 3 orang bagian tekhnisi, 3 orang

bagian kebersihan, dan 30 orang staf borongan. Perusahaan dikatakan baik apabila punya sumber daya manusia yang kompeten, alur keuangan transparan, prosedur yang jelas, punya visi misi dan *maintenance*. *Maintenance* diperlukan untuk mempertahankan sistem yang sudah baik dari perusahaan, memeriksa kekurangan, mempelajari keadaan pasar, serta melaksanakan evaluasi dan peningkatan kualitas kerja pegawai.<sup>4</sup>

UD.Palapa gencar melaksanakan perbaikan perusahaan. Di pertengahan 2020, pabrik ini membangun gudang baru sebagai wadah penyimpanan kerecek kerupuk. Hal itu semakin mendukung tingginya jumlah produksi pada perusahaan.<sup>5</sup> Pesaingnya, UD.Sinar Mas juga termasuk produsen kerecek kerupuk uyel, bekerja sama dengan industri rumahan untuk menambah jangkauan pemasaran serta memungkinkan peningkatan permintaan pada perusahaannya. Berikut perbedaan UD.Palapa dengan UD.Sinar Mas :

**Table 1.3**

**Perbedaan UD.Palapa dengan UD.Sinar Mas**

No.	Keterangan	UD.Palapa	UD.Sinar Mas
1	Jumlah Karyawan	56 karyawan 30 karyawan tidak tetap	37 karyawan 20 karyawan tidak tetap
2	Produk yang ditawarkan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kerecek kerupuk uyel</li> <li>• Kerupuk uyel matang</li> </ul>	Kerecek kerupuk uyel

<sup>4</sup><http://febriana-putri24.blogspot.com/2016/01/kriteria-perusahaan-yang-baik-dan-sehat.html>.

Diakses pada 5 Agustus 2021 pukul 11.48 WIB.

<sup>5</sup> Hasil wawancara oleh Ibu Lailatul Ainiah selaku Pemilik sekaligus Pengelola UD.Palapa pada tanggal 7 Agustus 2021 waktu 09.00 WIB

3	Keunggulan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki cabang</li> <li>• Produk diolah tanpa penyedap makanan</li> <li>• Proses pengerjaan dibantu mesin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyediakan layanan antar pesanan (dalam jumlah tertentu)</li> <li>• Produk selalu baru</li> <li>• Renyah, gurih dan rasa bawang yang dominan</li> </ul>
4	Kerjasama	Mayoritas warga desa sebagai pelaku penggoreng kerecek ( <i>home industry</i> )	Warung-warung kecil sekitar

Sumber Data : Data Diolah, 2021

Berdasarkan data tabel 1.3 ada beberapa perbedaan antara UD.Palapa dengan UD.Sinar Mas. Yang menjadi keunggulan UD.Palapa adalah kerecek yang diproduksi tidak memakai penyedap makanan tambahan/MSG (alami) sehingga produk lebih enak dan aman di konsumsi. Kerjasama UD.Palapa juga lebih banyak dibanding UD.Sinar Mas, mayoritas warga desa Bandung dan tetangga desa mengambil kerecek dari UD.Palapa lalu digoreng untuk kemudian dijual kiloan.<sup>6</sup>

Menurut Robbins, indikator kinerja adalah instrumen untuk mengukur seberapa baik kinerja seseorang. Jika sinyal positif teridentifikasi, maka kinerja karyawan juga akan positif. Beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai tercantum di bawah ini: (1) Kualitas kerja, yaitu kesempurnaan tugas berlandaskan keterampilan serta kemampuan pegawai atas pekerjaan yang diberikan; (2) Kuantitas, direpresentasikan sebagai jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan, mewakili kuantitas yang diproduksi; dan (3)

<sup>6</sup> Hasil wawancara oleh Hania selaku warga desa Bandung pada tanggal 4 Agustus 2021 waktu 10.00 WIB

Ketepatan waktu, yaitu penyelesaian pekerjaan tanpa mengganggu waktu lainnya; (4) Efektifitas yakni penggunaan SDA secara maksimal; (5) Kemandirian yakni kemampuan karyawan menyelesaikan tugas tanpa bantuan.<sup>7</sup>

Berdasarkan wawancara singkat oleh Ibu Laila, diketahui jumlah produksi UD.Palapa per-September 2018 hingga April 2020 sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Fluktuasi Produksi Kerupuk di UD.Palapa**  
**Tahun 2018 - 2020**

<b>Triwulan</b>	<b>Bulan</b>	<b>Produksi (Kg)</b>
I	September – Desember, 2018	139.872
II	Januari – April, 2019	155.067
III	Mei – Agustus, 2019	185.238
IV	September – Desember, 2019	200.776
V	Januari – April, 2020	164.332

Sumber : UD. Palapa, 2021 (Data Diolah)

Data di atas memperlihatkan naik turunnya jumlah produksi kerupuk di UD.Palapa selama periode 2018/2020. Produksi kerupuk tertinggi berada pada triwulan ke-IV yakni bulan September hingga desember 2019 sejumlah 200.776 kg, sementara itu mengalami penurunan di triwulan ke-V yang memperoleh hasil produksi sejumlah 164.332 kg (menurun 36.444 kg).

<sup>7</sup> Stephen P.Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Edisi 16* (Jakarta : Salemba Empat, 2016), 260-261.

Menurut Kasmir kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.<sup>8</sup>

Dalam penulisan ini, penulis bermaksud mencari tahu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di UD.Palapa sehingga memengaruhi output mereka dengan menyebarkan angket ke-30 karyawan tidak tetap yang kemudian didapati hasil:

**Tabel 1.5**  
**Faktor-Faktor Yang memengaruhi Kinerja Karyawan**  
**UD.Palapa**

No.	Faktor Kinerja	Jumlah
1	Kemampuan dan Keahlian	5
2	Pengetahuan	2
3	Rancangan Kerja	-
4	Kepribadian	-
5	Motivasi Kerja	2
6	Kepemimpinan	4
7	Gaya Kepemimpinan	-
8	Budaya Organisasi	-
9	Kepuasan Kerja	-
10	Lingkungan Kerja	15
11	Loyalitas	-
12	Komitmen	1
13	Disiplin Kerja	1

Sumber : UD. Palapa, 2021 (Data Diolah)

<sup>8</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), 189.

Berdasarkan survey awal tersebut, penulis mendapatkan hasil bahwasanya menurut mayoritas karyawan UD.Palapa, lingkungan kerja memberi pengaruh lebih pada kinerja mereka dibandingkan faktor lainnya yakni sejumlah 15 suara. Lingkungan kerja meliputi semua yang melibatkan serta memengaruhi karyawan saat mereka melaksanakan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja meliputi unsur-unsur nyata dan non-aktual ataupun non-fisik. Indikator lingkungan kerja yang disusun oleh Nitisemito:

1. Suasana kerja.

Suasana kerja termasuk situasi disekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan pekerja. Di UD.Palapa pencahayaan ruang kerja cukup baik. Hal ini disebabkan oleh sudah terbaginya ruang kerja yakni: ruang produksi, sortir dan pengemasan. Pemilik pabrik juga menyediakan *OB (Office Boy)* untuk memastikan kebersihan lingkungan.

2. Hubungan dengan rekan kerja.

Hiburan dan ikatan keluarga adalah beberapa faktor yang bisa memengaruhi kinerja pekerja di tempat kerja. Sebagaimana UD.Palapa menganut sistem kekeluargaan, dengan ini karyawan leluasa menyampaikan pendapat ataupun masukan kepada pemilik pabrik.

3. Tersedianya fasilitas kerja.

Tersedianya peralatan untuk kelancaran kerja. Di UD.Palapa sebagian pekerjaan produksi sudah dibantu dengan mesin, hal ini memudahkan para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Nitisemito, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE UGM, 1992), 159.

Nela (2014)<sup>10</sup> dan Ita (2019)<sup>11</sup> Dalam studinya yang menganalisis dampak faktor lingkungan kerja pada kinerja pekerja, ia menemukan bahwasanya tempat kerja baik fisik atau non fisik punya dampak yang besar pada kinerja karyawan, dan jika keadaan kerja membaik, kinerja karyawan akan meningkat.

Namun penelitian itu berbanding terbalik dengan studi Yulinda (2018)<sup>12</sup>, Dadang (2020)<sup>13</sup> dan Dwi Agung (2013)<sup>14</sup>. Dalam eksplorasi mereka, dinyatakan bahwasanya lingkungan kerja tidak punya dampak kritis pada kinerja pekerja. Peningkatan kinerja pekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, misalnya: budaya perusahaan, kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dll. Dengan demikian, terlepas dari apakah tempat kerja baik ataupun tidak, tidak memengaruhi peningkatan kinerja.

Mengingat penggambaran latar belakang di atas dan hasil dari *research* sebelumnya yang terkait dengan kinerja karyawan yang majemuk, peneliti tertarik untuk melaksanakan eksplorasi lebih lanjut tentang bagaimana lingkungan kerja memberi pengaruh pada kinerja bagi pekerja di UD. Palapa. Oleh sebab itu peneliti menggunakan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja**

---

<sup>10</sup> Nela Prima, Bambang Swasto dan Arik Prasetya, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)” (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 8, No.2, Universitas Brawijaya Malang, 2014).

<sup>11</sup> Ita Kusumastuti,dkk., “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium di Yogyakarta” (Jurnal REKOMEN, Vol 3, No.1, UPN Veteran Yogyakarta, 2019).

<sup>12</sup> Yulinda dan Rozzyana, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Jurnal of Applied Managerial Accounting, Vol.2, No.1, Politeknik Negeri Batam, 2018).

<sup>13</sup> Dadang Suparman, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV.Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kabupaten Sukabumi” (Jurnal Ekonomedia, Vol.9, No.2, STIE Pasim Sukabumi, 2020).

<sup>14</sup> Dwi Agung N.A, “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar” (Jurnal Economia, Vol.9, No.2, UI NU Jepara, 2013).



**Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kerupuk Uyel UD.Palapa, Desa Bandung, Prambon-Nganjuk”.**

**B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana lingkungan kerja di UD. Palapa Prambon Nganjuk?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada UD. Palapa Prambon Nganjuk?
3. Bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan UD.Palapa Prambon Nganjuk?

**C. Tujuan Penelitian**

1. Guna menganalisis lingkungan kerja pada UD. Palapa Prambon Nganjuk.
2. Guna menganalisis kinerja karyawan pada UD. Palapa Prambon Nganjuk.
3. Guna menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Palapa Prambon Nganjuk.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Berdasar pada rumusan dan tujuan penelitian, peneliti menguraikan kegunaan penelitian bagi pihak terkait yakni:

1. Bagi UD.Palapa

- a) Sebagai masukan bagi UD.Palapa dalam melaksanakan pengembangan peningkatan kinerja karyawan kedepannya.
- b) Sebagai pemberi informasi dan evaluasi untuk mengetahui keberhasilan dan kesuksesan yang sudah dicapai yang berdampak pada kinerja karyawan kedepannya.

2. Bagi Lembaga Pendidikan

Diharapkan hasil penelitian bisa memberi masukan, tambahan pengetahuan, dan pelengkap referensi ataupun literatur di perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri.

3. Bagi Peneliti

Peneliti mengharapkan dengan terselesainya penelitian bisa menambah ilmu pengetahuan peneliti baik secara teoritis maupun secara aplikasi.

## E. Telaah Penelitian

Berikut telaah pustaka yang dipakai penulis :

A. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Sumut Syariah (Persero) Tbk. Cabang Syariah Medan* oleh Diah Fadhilah (2018), mahasiswi Universitas Sumatera Utara.<sup>15</sup>

Hasilnya ialah disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memengaruhi faktor-faktor kinerja karyawan dengan hasil positif signifikan pada Bank Sumut Syariah Cabang Medan Syariah. Perbedaan penelitian terdahulu terdapat pada variable bebas disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sementara itu penelitian sekarang berfokus pada lingkungan kerja saja. Persamaannya terdapat pada variable terikat yakni kinerja karyawan.

B. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV Karya Perdana Kabupaten Jombang)* oleh Umi Latifah (2019), mahasiswi IAIN Kediri.<sup>16</sup>

Penelitian ini punya hasil (X1) variable upah dan (X2) lingkungan kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan CV. Karya Perdana dari Kab. Jombang, nampak sangat baik bahwasanya  $F_{tabel} (3,10) < F_{hitung} (15,788)$  dan menyatakan lingkungan kerja dan upah memengaruhi kinerja pegawai CV. Karya Perdana Kab. Jombang. Perbedaan penelitian terletak

---

<sup>15</sup> Diah Fadhilah, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Sumut Syariah (Persero) Tbk. Cabang Syariah Medan”, (skripsi S1, Universitas Sumatera Utara, 2018).

<sup>16</sup> Umi Latifah, “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV Karya Perdana Kabupaten Jombang)”, (skripsi S1, IAIN Kediri, 2019).

pada variable bebas upah dan lingkungan kerja untuk yang terdahulu sementara itu penelitian sekarang hanya lingkungan kerja. Saat pengambilan sampel, dulu memakai metode acak dan sekarang memakai metode jenuh. Persamaannya yakni variable terikat kinerja karyawan dan keduanya memakai metodologi kuantitatif serta metode pengumpulan data *interview* dan penyebaran angket.

*C. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah* oleh Himawan Chandra Hadinata (2014), mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta.<sup>17</sup>

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja punya pengaruh positif yang cukup besar pada kepuasan kerja, dan secara bersamaan dampak lingkungan kerja dan remunerasi pada kepuasan kerja punya dampak yang signifikan sejumlah 42,9%. Sisa persentase adalah 57,1% untuk variable yang tidak diteliti namun mempengaruhi. Perbedaan kedua penelitian ini yakni peneliti terdahulu terdapat dua variable bebas sementara itu peneliti sekarang variable bebas hanya satu. Peneliti terdahulu memakai variable terikat kepuasan kerja sementara itu peneliti sekarang kinerja karyawan, dan untuk variable bebas lingkungan kerja kedua serupa. Dan juga sama-sama meneliti pabrik.

---

<sup>17</sup> Himawan Chandra Hadinata, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah", (skripsi S1, Universitas Negeri Yogyakarta, 2014).

*D. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai variable Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla) Oleh Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti (2017), Dosen Universitas Kristen Petra Surabaya.<sup>18</sup>*

Berdasarkan temuan penelitian, lingkungan kerja memengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta faktor intervening ataupun mediasi yaitu motivasi kerja antara dampak lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Faktor intervensi motivasi kerja dalam penelitian sebelumnya berbeda dari penelitian ini. Persamaannya terletak pada metode yang dipakai sama yakni kuantitatif dengan penggunaan teknik sampel jenuh.

---

<sup>18</sup> Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai variable Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)" (Jurnal AGORA, Vol 5, No.3, Universitas Kristen Petra Surabaya, 2017).